

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldín (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

¿Ha hecho lo 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*

Fernando BALLESTER LAGUNA**

RESUMEN: El presente trabajo se plantea responder a la pregunta de si la legislación española se adecúa o no a la Directiva 1999/70/CE, desde la perspectiva de la prevención de los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el ámbito de la investigación.

Tras un detenido análisis de esta problemática, se detectan ciertas disfunciones que permiten concluir que la legislación española no ha hecho lo suficiente para atajar la precariedad del personal investigador en el sector público, que puede permanecer muchos años (demasiados) vinculado con contratos de naturaleza temporal. En el trabajo se identifican tales disfunciones y se proponen las medidas necesarias para superarlas.

Palabras clave: Personal investigador, contratación temporal, encadenamiento contractual, precariedad en el empleo, Directiva 1999/70/CE.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La Directiva 1999/70 CE. 3. Su trasposición al derecho español. 3.1. Los contratos temporales del personal investigador afectados por la prohibición de encadenamiento. 4. Su adecuación a la Directiva 1999/70/CE. 4.1. Los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante. 4.2. Los contratos predoctoral, de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y de investigador distinguido. 4.3. La necesaria coordinación de los contratos de ayudante, ayudante doctor, predoctoral y de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación en el ámbito de las universidades públicas. 4.4. El contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación científica o técnica. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Realizado en el marco del Proyecto de investigación n. 91, 2015, concedido por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) sobre el *Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*.

** Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante. España.

1. Introducción

Responder a la pregunta de si la legislación española se adecúa o no a la Directiva 1999/70/CE, desde la perspectiva de la prevención de los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el ámbito de la investigación, no es tarea fácil. Hasta la fecha no se ha emitido ningún pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) sobre el particular. Y dar una respuesta categórica sobre la cuestión se antoja complicado a la luz del carácter abierto de la Directiva y de las interpretaciones, muchas veces laxas, que se vienen realizando de la misma. Incluso hay quienes estarían dispuestos a afirmar que el ordenamiento jurídico español se podría haber ahorrado la implementación de esta Directiva comunitaria, argumentando que el derecho español del trabajo ya poseía, antes de la aprobación de aquélla, numerosos instrumentos para luchar contra la precariedad en el empleo y situar la temporalidad en sus justos términos. Sin embargo, esta idea, que dejaría sin objeto el presente trabajo, no deja de ser un espejismo, pues sin desconocer por mi parte que ese tipo de medidas existen, lo cierto es que se han revelado insuficientes, como lo demuestran las enormes tasas de temporalidad que existen en nuestro país¹. Sea como fuere, la Directiva 1999/70/CE se traspuso al ordenamiento jurídico español, existiendo en la actualidad una prohibición de encadenamiento contractual de amplio espectro. De ahí que las exclusiones a la aplicación de esta regla general prohibitiva deban aparecer convenientemente justificadas. En el caso que centra nuestro interés, referido a los contratos de trabajo temporales del personal investigador, se da la circunstancia añadida de que el grueso de las exclusiones del ámbito de la prohibición de encadenamiento contractual son selectivas, produciéndose respecto de unos mismos tipos contractuales en el ámbito del empleo público y no, en cambio, en el sector privado. De ahí que se deba extremar todavía más si cabe el control de adecuación, si no queremos avalar auténticos privilegios de las administraciones públicas.

El trabajo se estructura en torno a los siguientes puntos: 1) el contenido de la Directiva 1999/70/CE; 2) su implementación en el ordenamiento jurídico español, con especial referencia al tratamiento dispensado a los contratos de trabajo temporales del personal investigador; 3) la adecuación de la regulación interna a la Directiva comunitaria; y 4) conclusiones.

¹ En el año 2014 la tasa de temporalidad en España se situó en el 24%, siendo una de las más altas de la Unión Europea, tan solo por detrás de Polonia. Fuente: Eurostat, 2015. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs_etpga&lang=en.

Dada la amplitud de los contenidos a tratar y las limitaciones de espacio impuestas, el tratamiento referido tanto al contenido de la Directiva como a su implementación al derecho interno será necesariamente breve y sintético, desarrollando más ampliamente la problemática sobre la adecuación de la regulación española al derecho comunitario (el objeto de este estudio) y terminando con unas concisas conclusiones.

2. La Directiva 1999/70/CE

Como es sabido, la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 (DOCE de 10 de julio), hace suyo el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Dado que se trata de una materia común en el ámbito de la Unión Europea, además de sobradamente conocida, me limitaré a exponer las líneas maestras de su contenido, poniendo el acento en los aspectos que más interesan a este análisis.

I. El Acuerdo Marco parte de una serie de consideraciones sobre el binomio contrato indefinido – contrato temporal que le servirán para articular determinadas medidas. De una parte, se afirma que los contratos de trabajo indefinidos son – o deben ser, diría yo – la forma más común de relación laboral, contribuyendo a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a la mejora de su rendimiento. Sin embargo, también se reconoce que los contratos de trabajo de duración determinada son un instrumento de la “flexibilidad”, la cual se debe acompañar – equilibrar – con la “seguridad”. Al tiempo se afirma que los contratos temporales son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades, e inclusive pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores, destacando asimismo que más de la mitad de los trabajadores con contratos de duración determinada en la Unión Europea son mujeres, y que, por lo tanto, el Acuerdo puede contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

II. Partiendo de tales premisas, el Acuerdo se marca dos objetivos nucleares (Cláusula 1): a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando el respeto al principio de no discriminación; y b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada².

² Aunque no se recoja en la Cláusula 1. Objeto, se contemplan también determinados derechos de información y oportunidades de empleo a favor de los trabajadores temporales, en relación con la existencia de puestos vacantes de carácter permanente, así como el acceso a la formación adecuada para mejorar su cualificación profesional, el

III. Por lo que se refiere al ámbito del Acuerdo (Cláusula 2), se aplica a los trabajadores sujetos a una relación laboral de duración determinada. La jurisprudencia comunitaria es pacífica en considerar que el Acuerdo rige tanto en el ámbito del empleo privado como en el sector público³. Finalmente, el Acuerdo autoriza a los Estados miembros a excluir su aplicación respecto de: a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje; b) los contratos o relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenidos por los poderes públicos.

IV. En relación con el tema que centra nuestra atención (prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada), la Cláusula 5 del Acuerdo insta a los Estados miembros a introducir, teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas: a) razones objetivas que justifiquen la renovación de los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada; b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada; c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales de duración determinada. Se prevé igualmente que los Estados miembros determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo de duración determinada se considerarán “sucesivos” y se considerarán celebrados por tiempo indefinido. La jurisprudencia comunitaria ha precisado en este punto que la conversión del contrato temporal en indefinido no se cierne de modo inevitable, pudiendo preverse sanciones distintas por la utilización abusiva de la contratación temporal sucesiva⁴.

V. El presupuesto para que los Estados miembros estén obligados a introducir alguna o algunas de las medidas a las que se acaba de hacer

desarrollo de su carrera profesional y su movilidad profesional (Cláusula 6). También se reconocen derechos de información y consulta a favor de los representantes de los trabajadores sobre el volumen de trabajo de duración determinada existente en la empresa, el cual deberá ser tenido en cuenta para calcular el límite a partir del cual pueden constituirse los órganos de representación de los trabajadores en las empresas (Cláusula 7).

³ Un completo análisis de la jurisprudencia comunitaria del periodo 2005-2008 relativa a la aplicación de la Directiva 1999/70/CE en relación con las administraciones públicas puede encontrarse en Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “La contratación temporal en las administraciones públicas y la Directiva 1999/70 (I, II y III)”, *Relaciones Laborales*, n. 21 de 2011, n. 1 de 2012 y n. 3 de 2012.

⁴ ATJUE (Sala Octava) de 11 de diciembre de 2014, apartado 47; STJUE (Sala Tercera) 3 de julio de 2014; STJUE (Sala Sexta) de 8 de marzo de 2012. Tanto el Auto como las Sentencias citan otras resoluciones anteriores en el mismo sentido.

referencia en el punto IV, es que no existan ya medidas legales equivalentes en el derecho interno para prevenir los abusos (Cláusula 5). Se reconoce también la naturaleza de norma mínima del Acuerdo, de tal modo que los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables para los trabajadores que las previstas en el Acuerdo (Cláusula 8). Al tiempo se veta que la aplicación del Acuerdo pueda constituir una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores existente (Cláusula 8).

Así pues la Directiva 1999/70/CE se marca como uno de sus objetivos prioritarios prevenir los abusos derivados de la contratación temporal sucesiva, tanto en el ámbito del empleo privado como en el sector público, existiendo una amplia libertad de los Estados miembros en cuanto a las medidas a arbitrar para ello, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias medidas enunciadas en la Cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco, o incluso a medidas legales existentes que sean equivalentes, y ello teniendo en cuentas las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores. De ahí en parte la complejidad del análisis de la adecuación de la regulación interna de cada país a las exigencias de la normativa comunitaria.

3. Su trasposición al derecho español

La trasposición en España de la Directiva 1999/70/CE se produjo de la mano de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), aunque la regulación ha experimentado importantes cambios hasta llegar a su régimen jurídico actual, fruto de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE de 18 de septiembre).

Más concretamente, el vigente artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) impide que un mismo trabajador⁵ haya estado vinculado con dos o más contratos de duración determinada (ya se verá cuales), con o sin solución de continuidad entre ellos, por un periodo superior a veinticuatro meses computados dentro de un arco temporal de treinta meses. Esta regla opera, además, partiendo de la premisa de que los contratos temporales celebrados no están aquejados por ninguna irregularidad relevante, remitiendo a las previsiones específicas correspondientes cuando se incurre en fraude de ley en la contratación

⁵ Cuando son distintos trabajadores quienes ocupan sucesivamente el mismo puesto de trabajo, el apartado 3 del artículo 15.5 ET remite a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas tendentes a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal.

(apartado 3 del artículo 15 ET), se sobrepasa la duración máxima posible del contrato para obra o servicio determinado (apartado 1, letra a, artículo 15 ET) o se infringe la obligación de alta en la Seguridad Social habiendo transcurrido un plazo igual o superior al legalmente posible como de periodo de prueba (apartado 2 del artículo 15 ET)⁶. A los efectos de esta regla es indiferente que durante el encadenamiento contractual el trabajador ocupe el mismo o distinto puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, contratado directamente o mediante su puesta a disposición en el marco de las empresas de trabajo temporal e, inclusive, cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Sin embargo, la limitación no afecta a los contratos formativos, de interinidad o relevo, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales utilizados por las empresas de inserción debidamente registradas cuando el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

La consecuencia jurídica aparejada a su incumplimiento consiste en la adquisición de la condición de trabajador fijo de la empresa. Directamente relacionado con ello, el apartado 9 del artículo 15 ET establece la obligación empresarial de facilitar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos anteriormente indicados, un documento justificativo de su nueva condición de trabajador fijo. También el trabajador podrá solicitar por escrito al servicio público de empleo competente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su nuevo status. El servicio público de empleo emitirá dicho documento y lo pondrá asimismo en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

Por su parte, la disposición adicional 15^a ET se refiere a la aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las administraciones públicas, estableciendo las siguientes previsiones: 1) declara aplicable el contenido del artículo 15.5 ET también en el ámbito de las

⁶ O, aunque no se explicita en el artículo 15.5 ET, ante la falta de denuncia de los contratos temporales y la continuación en la prestación de servicios por parte del trabajador, siempre y cuando el contrato no resulte prorrogable (artículo 8.2 ET), o por el incumplimiento de la forma escrita en los contratos temporales – la mayoría – que así lo requieren (artículo 49 1, letra c, ET). Los efectos aparejados a cualquiera de estos incumplimientos consisten en la conversión (que opera bajo la fórmula de una presunción, que puede ser *ius tantum* o *ius et de iure*, según los casos) del contrato temporal suscrito en un contrato por tiempo indefinido.

administraciones públicas y de sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de las exigencias anudadas a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (artículo 103.3 de la Constitución española – en adelante, CE –), declarándose que la adquisición de fijeza no será obstáculo al cumplimiento de la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios. Se afirma, asimismo, que el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta su cobertura definitiva, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, a no ser que el trabajador en cuestión acceda al empleo público superando el correspondiente proceso selectivo; 2) otra singularidad consiste en la aplicación del límite a la concatenación de los contratos en el ámbito de cada una de las administraciones públicas, sin que formen parte de ellas los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculados o dependientes de aquéllas que, a estos solos efectos, se consideran empleadores distintos (dicho de otro modo, se acuña un concepto más estricto de empleador que el introducido en el ámbito del empleo privado); y 3) se amplía el catálogo de contratos temporales que no resultan afectados por la prohibición, los cuales se identifican difusamente como las modalidades particulares de contratos de trabajo contempladas en la Ley Orgánica de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

Directamente relacionada con la problemática objeto de estudio hay que considerar también la disposición adicional 23ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, LC), que bajo el título de “Normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica”, exceptúa expresamente estos contratos de obra o servicio determinado de la prohibición de concatenación contractual.

Como puede observarse, el artículo 15.5 ET, aplicable en principio tanto en el ámbito de la empresa privada como en el empleo público, prohíbe ciertas concatenaciones contractuales que afectan a todos los contratos de naturaleza temporal, a excepción de los expresamente excluidos de la prohibición: *“los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado”*. De este modo, es posible afirmar la existencia de una regla general prohibitiva, dado el potencial alcance expansivo que posee la prohibición: excepto los contratos expresamente

excluidos todos los demás son alcanzados por aquélla. Por su parte, la disposición adicional 15ª ET amplía el catálogo de contratos temporales que escapan a esta regla general prohibitiva en el ámbito de las administraciones públicas, pero lo hace empleando una fórmula tan abierta – nada más y nada menos que todas “*las modalidades particulares de contratos de trabajo contempladas en la Ley Orgánica de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley*” – que lo que posee en estos casos un potencial alcance expansivo no es la regla general prohibitiva sino, por el contrario, las excepciones a la aplicación de dicha regla.

Es muy probable que algunas de las disfunciones que serán analizadas en el punto 4 guarden relación con esta técnica de regulación empleada. Pero lo que no ofrece lugar a dudas es que la fórmula escogida por la disposición adicional 15ª ET para ampliar el catálogo de exclusiones del ámbito de la prohibición en el sector público es desafortunada, pudiendo contribuir a un paulatino vaciamiento de la prohibición de encadenamiento contractual en relación con las administraciones públicas⁷. Por ello, considero mucho más adecuado identificar singularmente cada uno de los contratos temporales que escapan a la aplicación de la regla general prohibitiva, en lugar de la fórmula general y abstracta acuñada por la disposición adicional 15ª ET.

3.1. Los contratos temporales del personal investigador afectados por la prohibición de encadenamiento

La prestación de servicios del personal investigador en España ha ido experimentando paulatinamente cierto proceso de laboralización⁸, existiendo en la actualidad una multiplicidad de contratos de trabajo que le

⁷ Véase Serrano Argüello, N., “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 36, Iustel, 2014, pp. 120, 124 y 125, quien considera que la disposiciones adicionales 15ª ET y 23ª LC no se ajustan a las exigencias de la Directiva 1999/70 a la vista de su formulación general y abstracta. Por su parte, en una valoración general de las reglas aplicables Lahera Forteza, J. ha puesto de manifiesto que “la proyección de las reglas del encadenamiento de contratos apenas tiene incidencia en la lucha contra la temporalidad del sector público” [en “La reforma de la contratación laboral”, *Relaciones Laborales*, n. 21, 2010, p. 13].

⁸ Por todos, Moreno Gené, J., “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*, Centro de Estudios Financieros (CEF), n. 340, 2011, pp. 82 a 88.

sirven de soporte, aunque a los efectos de este estudio tan solo interesan los contratos de naturaleza temporal suscritos por el personal investigador, esto es, por quienes *“estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva(n) a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación”* (artículo 13.1, párrafo 1º LC); también se considera personal investigador *“el personal docente e investigador definido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, entre cuyas funciones se encuentre la de llevar a cabo actividades investigadoras”* (artículo 13.1, párrafo 2º LC)⁹.

En el ámbito universitario, destacan los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante, que no existen fuera de las universidades, las cuales sin embargo pueden recurrir también a otros contratos de duración determinada, como el contrato de obra o servicio determinado. A este respecto conviene clarificar que los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante, constituyen figuras contractuales propias y exclusivas del ámbito universitario público, mientras que los contratos de trabajo para obra o servicio determinado poseen un alcance más amplio, pudiendo ser concertados también por las universidades privadas.

Más allá del marco estrictamente universitario, pero también dentro del mismo, la Ley de la Ciencia recoge otros contratos laborales específicos, señaladamente, el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y el contrato de investigador distinguido, los cuales pueden convivir con las modalidades contractuales establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores destacando, de nuevo aquí, el contrato de trabajo para obra o servicio determinado¹⁰.

⁹ Quedan fuera de nuestro interés tanto los contratos indefinidos como aquellos otros de naturaleza temporal que no incluyan entre sus cometidos la actividad investigadora propiamente dicha. Como ejemplo de los primeros (contratos indefinidos), cabe destacar la figura del profesor contratado doctor regulada en el artículo 52 LOU, pudiéndose citar también en este mismo sentido los “procesos selectivos del personal laboral fijo”, a los que se refiere el artículo 22.3 LC y otras normas dispersas de la misma ley, los cuales pueden desembocar en una contratación por tiempo indefinido. Como muestra de los segundos (contratos temporales cuyo objeto no incluya la investigación), destacan los profesores asociados, cuya contratación se circunscribe al desempeño de tareas meramente docentes a través de las cuales se pueden aportar los conocimientos y la experiencia de determinados especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito universitario (artículo 53 LOU).

¹⁰ En cuanto a los empleadores que pueden hacer uso de todos – o de la mayoría de – estos tipos contractuales son los siguientes (artículo 20.2, disposiciones adicionales 1ª, 4ª,

Enunciados los principales contratos de trabajo temporales que puede suscribir el personal investigador, procede analizarlos desde la perspectiva de su afectación o no por la prohibición de encadenamiento contractual a que se refieren los artículos 15.5 ET, la disposición adicional 15ª ET y la disposición adicional 23ª LC. Un objetivo ciertamente arduo considerando la diversidad de figuras contractuales implicadas, así como las dificultades interpretativas que se suscitan sobre el particular. Por ello, y teniendo en cuenta las limitaciones de espacio del presente trabajo, me limitaré a identificar qué contratos están afectados por la prohibición de encadenamiento y cuáles no, remitiendo a un estudio previo mío¹¹ para

14ª y 27ª, y disposición final 8ª LC): 1) los organismos públicos de investigación de la administración general del estado (incluido el Instituto de Astrofísica de Canarias); 2) los organismos de investigación de otras administraciones públicas; 3) 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; 4) universidades privadas y universidades de la iglesia católica, únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador; 5) entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico o tecnológico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las entidades empresariales. Además, se requiere que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan como objeto la contratación de personal investigador concedidas en el marco de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o de la Estrategia Española de Innovación, mediante la utilización de estos tipos de contratos de trabajo – a excepción de la figura del investigador distinguido, cuya utilización no se posibilita a estas entidades privadas –; 6) consorcios públicos y fundaciones del sector público cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad. Dichas actividades deberán formar parte de los programas de desarrollo del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica, y de Innovación o del Plan Estatal de Innovación; 7) otros organismos de investigación de la administración general del estado distintos de los organismos públicos de investigación a que se ha hecho referencia en el punto 1), siempre y cuando sean beneficiarios de ayudas o subvenciones públicas que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador (excluyéndose la figura del investigador distinguido); 8) el personal del Sistema Nacional de Salud que, junto a la actividad asistencial, desempeñe actividad investigadora (a excepción del contrato de investigador distinguido); 9) otros agentes de ejecución de la administración general del estado (el Museo Nacional del Prado, la Biblioteca Nacional de España, el Instituto de Patrimonio Cultural de España, la Filmoteca Española, y un largo etcétera) podrán contratar personal investigador de carácter temporal para la realización de proyectos de investigación científica y técnica de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1 a ET (esto es, a través del contrato para obra o servicio determinado).

¹¹ Ballester Laguna, F., “La deficiente regulación de los límites al encadenamiento de los contratos de trabajo temporales del personal investigador”, *Revista de Derecho Social*, n. 68, 2014, pp. 209 a 234.

quien esté interesado en un análisis completo de lo que aquí tan solo se puede exponer sintéticamente. A saber:

I. Las figuras contractuales propias y exclusivas del ámbito universitario público (ayudante, ayudante doctor y profesor visitante) no están afectadas por la prohibición de encadenamiento (disposición adicional 15ª ET).

II. Tampoco están afectadas por dicha prohibición las modalidades específicas del contrato de trabajo reguladas en la Ley de la Ciencia (contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y contrato de investigador distinguido), cuando estas figuras contractuales se desenvuelven en el ámbito del empleo público (disposición adicional 15ª ET). Sin embargo, cuando estos mismos contratos se conciertan con universidades privadas (incluidas las de la iglesia católica), o con ciertas entidades privadas sin ánimo de lucro, entonces sí resultan afectadas por la prohibición de encadenamiento contenida en el artículo 15.5 ET.

III. Esta disparidad de tratamiento jurídico emerge, de nuevo, en relación con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica, al menos si acaba por imponerse la tesis – al parecer, mayoritaria – que afirma que las disposiciones adicionales 15ª ET y 23ª LC han optado por considerar expresamente estos contratos como “modalidades particulares” del contrato de trabajo establecidas en la Ley Orgánica de Universidades y en la Ley de la Ciencia, las cuales escapan a la prohibición que se viene analizando, en el seno de las administraciones públicas. Ello a diferencia de lo que sucede con este mismo contrato de obra o servicio determinado cuando los empleadores tuvieran naturaleza jurídica privada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.5 ET.

Como puede apreciarse, un tratamiento jurídico muy dispar, que depende del tipo de contrato y/o del ámbito público o privado en el que aquél se desenvuelve, lo cual debe ser analizado (ahora sí) pormenorizadamente desde la perspectiva de su adecuación o no a la Directiva 1999/70/CE.

4. Su adecuación a la Directiva 1999/70/CE

4.1. Los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante

Empezando el análisis por los contratos temporales propios y exclusivos de las universidades públicas (ayudante, ayudante doctor y profesor

visitante), considero que su exclusión de las reglas sobre el encadenamiento contractual prohibido es acorde con la Directiva comunitaria, en atención a las características que poseen estos contratos. Así, el contrato de ayudante (artículo 49 LOU) se puede concertar por quienes hayan sido admitidos (o estén en condiciones de serlo) en los estudios de doctorado, con la finalidad principal de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Las tareas docentes se limitan a su colaboración en las clases prácticas hasta un máximo de 60 horas anuales y, aunque no se diga expresamente, la investigación tiene por objeto primordial realizar la tesis doctoral. El contrato es de naturaleza temporal y a tiempo completo, entre un mínimo de un año y un máximo de cinco, pudiéndose prorrogar cuando se concierte por una duración inicial inferior a la máxima posible. Agotada su duración máxima el contrato ya no se podrá concertar de nuevo con la misma persona. Por su parte, el contrato de ayudante doctor (artículo 50 LOU) se puede celebrar con aquellos doctores que hayan obtenido la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o del correspondiente órgano de la Comunidad Autónoma, siendo mérito preferente para la contratación la estancia del candidato en universidades o en centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleva a cabo la contratación. El objeto de este contrato, identificado con gran amplitud, consiste en desarrollar tareas docentes e investigadoras. Y, al igual que en el caso anterior, el contrato será de carácter temporal y a jornada completa, con una duración entre uno y cinco años, pudiéndose prorrogar si se hubiere concertado por una duración inicial inferior a la máxima. Una vez agotada su duración máxima, el contrato ya no se podrá celebrar de nuevo con el mismo investigador. Se prevé, además, que el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual (ayudante doctor) y la anteriormente descrita (ayudante), no podrá exceder de ocho años en la misma o en distinta universidad.

Como puede apreciarse, las figuras de ayudante y ayudante doctor han sido concebidas como un tándem de contratos temporales, sucesivamente concertados, que encierran una valoración propia y más dilatada de la temporalidad en que puede permanecer el personal docente e investigador en su carrera profesional, antes de consolidarse en el empleo¹²; valoración

¹² Una explicación similar en Goerlich Peset, J.M^a, “La contratación temporal en la reforma laboral de 2010”, en AA.VV., *La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre*, Lex Nova, 2010, p. 59; Rodríguez Escanciano, S., “Incidencia de la reforma laboral de 2010 en el empleo público”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n. 334,

que excede de los estrechos márgenes de la prohibición de encadenamiento contractual a que nos venimos refiriendo. Así, obviando la regla prohibitiva contenida en el Estatuto de los Trabajadores de no superar más de veinticuatro meses en un arco temporal de treinta meses, con dos o más contratos temporales sucesivos, la Ley Orgánica de Universidades permite cinco años de contratación como ayudante para realizar la tesis doctoral y cinco años de investigación postdoctoral, sin que alcanzada la duración máxima de cada uno de estos dos contratos puedan renovarse de nuevo y sin que la duración conjunta de ambos contratos pueda exceder de ocho años, en la misma o en distinta universidad. De este modo, la Ley Orgánica de Universidades contiene previsiones propias y distintas a las establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores para prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos temporales, regulando ex profeso tanto el número de renovaciones de los contratos de ayudante y ayudante doctor, como la duración máxima total de estos contratos sucesivos, permitiendo unos periodos de contratación más amplios en atención a las características de la actividad investigadora. Ahondando en esta idea, hay que considerar también la naturaleza eminentemente formativa del contrato de ayudante en el campo de la investigación, mediante la realización de la tesis doctoral, la cual pone fin a la etapa de formación del personal investigador, tal y como se contempla expresamente en el artículo 20 LC. Esta circunstancia coadyuva a explicar la opción de la Ley Orgánica de Universidades de permitir un encadenamiento de mayor amplitud temporal entre este contrato y el de ayudante doctor que el establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores; de hecho, la naturaleza eminentemente formativa del contrato de Ayudante habría permitido incluso excluirlo del ámbito de aplicación del Acuerdo Marco (Cláusula 2). Por todo ello, cabe concluir que la regulación interna de los contratos de ayudante y ayudante doctor se adecúa a la Directiva comunitaria, dando cumplida cuenta de lo exigido en la Cláusula 5 del Acuerdo Marco, en concreto, en las letras b) y c), referidas a la duración máxima total de estos sucesivos contratos de trabajo, así como al número de renovaciones de los mismos.

Por lo que se refiere al contrato de profesor visitante, su exclusión del ámbito de la prohibición de encadenamiento contractual contenida en el Estatuto de los Trabajadores es igualmente acorde con la Directiva 1999/70/CE, aunque por razones distintas a las anteriormente expuestas en relación con los contratos de ayudante y ayudante doctor. Este otro

2011, p. 134.

contrato, regulado en el artículo 54 LOU, posee también naturaleza temporal, con la duración que acuerden las partes, y dedicación a tiempo completo o parcial, pudiéndose celebrar con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, con la finalidad de desarrollar tareas docentes o investigadoras a cuyo través se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los mismos a la universidad contratante. Como puede observarse, la Ley Orgánica de Universidades no establece reglas propias sobre la duración máxima de este contrato temporal (que se sujeta a lo que dispongan las partes) ni sobre el número de renovaciones que se pueden realizar (que se deja también al libre arbitrio de los contratantes). Sin embargo, existen a mi juicio razones objetivas que justifican la renovación de tales contratos – tal y como permite la letra a) de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco –, las cuales se concretan en los requisitos que debe reunir el sujeto contratante del lado del trabajador (profesores o investigadores de reconocido prestigio y, por ende, con cierto poder contractual, quienes mantienen además una relación jurídica de prestación de servicios – laboral, funcional o de otra naturaleza – con sus universidades o centros de investigación de origen), unido al carácter residual que poseen estos contratos, haciendo innecesaria en estos casos la lucha contra la precariedad¹³.

¹³ Por sentencia de 13 de marzo de 2014 el TJUE ha avalado la adecuación a la Directiva 1999/70/CE de la figura estrictamente docente de los profesores asociados de las universidades públicas españolas, la cual escapa también a la prohibición de encadenamiento contractual establecida en el Estatuto de los Trabajadores. Para llegar a tal conclusión el TJUE esgrime distintos argumentos, concretándose uno de ellos (a mi juicio, el más importante de todos, aunque no lo plantee así el TJUE) en la innecesariedad de luchar contra la precariedad en el empleo en estos casos, por el hecho de que los profesores asociados deben ser profesionales de reconocido prestigio que ejercen su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario y solo pueden desempeñar su actividad docente a tiempo parcial. Para un análisis reciente de esta sentencia me remito a Pérez Rey, J. y Trillo Párraga, F., “Precariedad en la universidad pública: los *falsos asociados*. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Octava) de 13 de marzo de 2014”, *Revista de Derecho Social*, n. 66, 2014, pp. 136 y ss.; Moreno Gené, J., “La contratación irregular de profesores asociados de las universidades y sus efectos. Comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n. 3 de Barcelona, de 28 de marzo de 2014”, *Revista de Derecho Social*, n. 68, 2014, pp. 242 a 249.

4.2. Los contratos predoctoral, de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y de investigador distinguido

Continuando este análisis con los contratos temporales del personal investigador recogidos en la Ley de la Ciencia (contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e investigación, y contrato de investigador distinguido), ya se ha dicho que tales contratos escapan también a la prohibición de encadenamiento contractual contenida en el Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando el empleador sea una administración pública. Dado el paralelismo que presentan estos contratos con sus homólogos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante, es posible afirmar que dicha exclusión es ajustada al Acuerdo Marco y se sustenta en parecidas razones a las expuestas con anterioridad.

Así, el contrato predoctoral (artículos 20 y 21 LC) constituye una figura completamente nueva, introducida por vez primera en el año 2011 (y con entrada en vigor el 1 de junio de 2012), como un contrato de duración determinada y a tiempo completo, cuyo objeto consiste en la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso (singularmente la realización de la tesis doctoral, aunque aquí tampoco se explicita en esos términos), por quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario o con grado de al menos 300 créditos ECTS o master universitario o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. La duración mínima del contrato será de un año, prorrogable por periodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa de doctorado o, en su caso, de la escuela de doctorado durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación¹⁴. En ningún caso la duración acumulada del contrato inicial más las prórrogas podrán exceder de cuatro años (o seis, cuando se trate de discapacitados). Ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad, en la misma o en distinta entidad, por un tiempo superior al anteriormente indicado. Por su parte, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación (artículos 20 y 22 LC), cuya regulación originaria proviene de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica

¹⁴ Esto último de conformidad con la precisión introducida mediante la disposición final 6ª de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre (BOE de 10 de septiembre).

(BOE de 18 de abril), es igualmente un contrato de duración determinada el cual podrá concertarse con quienes estén en posesión del título de doctor o equivalente con el objeto primordial, ciertamente amplio, de realizar tareas de investigación orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzca a la consolidación de su experiencia profesional. Además, los trabajadores así contratados podrán prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas (cuando sea el caso). La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco, pudiéndose prorrogar año a año cuando el contrato se concierte con una duración inicial inferior a la máxima posible, sin que ningún trabajador pueda ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o en distinta entidad, por un tiempo superior al máximo posible. La remisión realizada al artículo 11.1 ET (contrato en prácticas), respecto de lo no regulado expresamente en relación con el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, permite concluir que el contrato podrá celebrarse a tiempo completo o parcial (artículo 2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo – BOE de 9 de abril –, por el que se desarrolla el artículo 11 ET en materia de contratos formativos). En cuanto al contrato de investigador distinguido, se trata de una figura creada *ex novo* a través de la Ley de la Ciencia de 2011 (artículos 20 y 23), pudiéndose concertar este contrato con investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico que se encuentren en posesión del título de doctor o equivalente, con el objeto de realizar actividades de investigación o dirigir equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito del conocimiento de que se trate. El contrato tendrá la duración que las partes acuerden, de donde se infiere que puede ser tanto temporal (el único que nos interesa a los efectos de este análisis) como indefinido. Así, es posible afirmar, aquí también, que el contrato predoctoral y el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, pueden articularse como dos contratos temporales sucesivos que encierran una valoración propia y más dilatada de la temporalidad a la que puede quedar sujeto el personal investigador vinculado a estos contratos en su proceso de consolidación profesional, resultando incompatible ello con la prohibición de encadenamiento contractual que se viene

analizando. Así, el contrato predoctoral tiene prevista una duración máxima de cuatro años – seis para discapacitados – y el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación que se puede concertar con posterioridad puede extenderse hasta cinco años más como máximo, sin que cada uno de estos dos contratos por separado puedan agotar su duración máxima más que una sola vez, en la misma o en distinta entidad; debiéndose destacar también la naturaleza eminentemente formativa que posee el contrato predoctoral, circunstancia que puede contribuir también aquí a explicar la opción de la Ley de la Ciencia de permitir un encadenamiento de mayor amplitud temporal entre este contrato y el de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación que el establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al contrato de investigador distinguido se refiere, es muy probable que la exclusión obedezca a las mismas razones que se han expuesto en relación con los contratos de trabajo de los profesores visitantes de las universidades: esto es, el carácter residual de estos contratos unido a las características de los investigadores que los suscriben, haciendo innecesario también en estos casos la lucha contra la precariedad en el empleo.

Sin embargo, cuando estos mismos contratos regulados en la Ley de la Ciencia son concertados con un empleador privado (universidades privadas y de la iglesia católica, y ciertas entidades privadas sin ánimo de lucro – aunque estas últimas tienen vedada la posibilidad de acudir al contrato de trabajo de investigador distinguido –), entonces dichos contratos quedan afectados por la prohibición de encadenamiento establecida en el artículo 15.5 ET. Solución que no se comprende en absoluto, dado que con independencia de la naturaleza pública o privada del empleador subsisten las mismas razones para su exclusión del ámbito de la prohibición. No es descartable que esta disparidad de regímenes jurídicos no sea deliberada y obedezca a un lapsus del legislador, propiciado por las características de la ordenación de las reglas de encadenamiento contractual prohibido contenida, respectivamente, en el artículo 15.5 y en la disposición adicional 15ª ET. Es posible, también, que se pudiera hacer un esfuerzo interpretativo para considerar que el contrato predoctoral no computa a los efectos de la prohibición de encadenamiento en el ámbito del empleo privado, si se le considera uno de los contratos formativos a los que se refiere el artículo 15.5 ET como excepciones a la regla general prohibitiva. Pero lo que está claro es que esta disparidad de tratamiento jurídico entre el empleo público y el privado – de mayor o menor alcance, según lo que se concluya en relación con el contrato predoctoral – no está justificada, debiéndose

homogeneizar la regulación por la vía de excluir expresamente de las reglas de encadenamiento contractual prohibido contenidas en el artículo 15.5 ET el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y el contrato de investigador distinguido. Ello constituye una exigencia del principio de igualdad contenido en el artículo 14 CE. Aunque no se puede concluir que esta igualación de regímenes jurídicos sea también una exigencia de la Directiva 1999/70/CE, que si bien se marca como otro de sus objetivos básicos mejorar la calidad del trabajo de duración determinada por la vía de garantizar el respeto al principio de no discriminación (Cláusula 1 del Acuerdo Marco), dicho objetivo se aborda exclusivamente desde la perspectiva de las diferencias de tratamiento jurídico tomando como término de comparación el contrato de duración indefinida (Cláusula 4 del Acuerdo Marco).

4.3. La necesaria coordinación de los contratos de ayudante, ayudante doctor, predoctoral y de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación en el ámbito de las universidades públicas

Como se ha expuesto con anterioridad, las universidades públicas cuentan con los contratos de ayudante y ayudante doctor como modalidades propias y exclusivas de contratación temporal. Sin embargo, también pueden hacer uso de sus homólogos, el contrato predoctoral y el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, sin que se hayan establecido instrumentos de coordinación entre todos estos tipos contractuales. Ya se ha visto que ninguno de estos cuatro contratos por separado puede renovarse de nuevo, en la misma o en distinta universidad, una vez agotada su respectiva duración máxima. Sin embargo, no se ha previsto en modo alguno que un investigador que haya agotado por completo un contrato de ayudante no pueda concertar después un contrato predoctoral si todavía no ha culminado la tesis doctoral, o que una vez agotado el contrato de ayudante doctor no se pueda recurrir al contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación. A mi juicio, se trata de una importante disfunción que debe ser corregida pues, de lo contrario, se puede agravar la precariedad en el empleo del personal investigador hasta límites intolerables (hasta diecisiete o diecinueve años, según los casos). Debería ser incompatible que un mismo investigador pudiera suscribir sucesivamente todos estos contratos temporales si no se quiere poner en peligro el objetivo o el efecto útil del

Acuerdo Marco¹⁵. La única duda al respecto viene representada por el par contrato de ayudante y contrato predoctoral, cuya utilización sucesiva cuando no se hubiere culminado la realización de la tesis doctoral podría encontrar justificación en la naturaleza formativa de sendos contratos de duración determinada, cuyo encadenamiento podría quedar extramuros de las previsiones de la Directiva 1999/70/CE, de conformidad con su Cláusula 2.

4.4. El contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación científica o técnica

Pero, sin ningún género de dudas, el ataque más frontal a la Directiva 1999/70/CE viene representado por la dualidad de tratamiento jurídico que se advierte en el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación específico, excluido de la prohibición de encadenamiento por mor de las disposiciones adicionales 15ª ET y 23ª LC en el ámbito del empleo público y afectado por esa misma prohibición contenida en el artículo 15.5 ET en el ámbito del empleo privado. Y es que, a diferencia de lo concluido en relación con las figuras contractuales anteriormente tratadas, existen razones de peso para considerar que el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación específico debe quedar afectado por la prohibición de encadenamiento en todo caso: tanto si se desenvuelve en el sector privado como si lo hace en el ámbito del empleo público¹⁶.

Como ya se ha adelantado, a esta modalidad contractual regulada en el Estatuto de los Trabajadores se refieren específicamente tanto la Ley

¹⁵ Son numerosas las sentencias del TJUE que aluden a la necesidad de efectuar una valoración global de las circunstancias concurrentes en el caso concreto, incluidos el número y duración acumulada de los contratos temporales, que pueden revelar que las prestaciones requeridas del trabajador no se corresponden con una necesidad temporal, contrariando así el objeto o el efecto útil del Acuerdo Marco. Véase la STJUE (Sala Segunda) de 25 de enero de 2012, con cita de otras resoluciones anteriores.

¹⁶ Sin analizar la problemática desde la perspectiva de su adecuación o no a la Directiva 1999/70/CE, el profesor Moreno Gené ha afirmado que este régimen especial contenido en la disposición adicional 15ª ET “no queda plenamente justificado” [“La contratación de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral de 2010”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 1, 2011, BIB 2011\428, p. 15].

Orgánica de Universidades como la Ley de la Ciencia¹⁷. Así, el artículo 48.1 LOU, permite a las Universidades (públicas y privadas) contratar personal investigador, técnico “*u otro personal*” a través del contrato de trabajo de obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Y en parecidos términos se expresan también los artículos 26.7 y 30, y la disposición adicional 14ª LC. Nada más se establece sobre el régimen jurídico de este contrato, el cual debe ser completado por el Estatuto de los Trabajadores y por su normativa de desarrollo (especialmente, el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada – BOE de 8 de enero –). De este modo, queda claro que el contrato de obra o servicio determinado es de carácter temporal (artículo 15.1 a ET), pudiéndose concertar a tiempo completo o parcial (artículo 5.1 del Real Decreto 2720/1998), con una duración coincidente con el tiempo necesario para la realización del proyecto de investigación científica o técnica que constituye su objeto, sin que dicho contrato resulte prorrogable (artículo 2.2 b del Real Decreto 2720/1998). La limitación temporal de tres años máximos de duración (o hasta doce meses más si se establece por convenio colectivo sectorial), introducida por la Ley 35/2010 en relación con el contrato para obra o servicio determinado, tan solo rige en el sector privado, estando exceptuada, por mor de lo dispuesto en la disposición adicional 15ª, apartado 2º, ET y en la disposición adicional 23ª LC, en el ámbito del empleo público cuando el contrato esté vinculado a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

En cuanto a las razones por las cuales considero que la prohibición de encadenamiento propia del sector privado debería extenderse también al ámbito público, se pueden concretar en las siguientes:

Aunque el contrato de obra o servicio determinado no admite prórrogas, esta modalidad contractual se puede concertar de nuevo cuantas veces sea necesario, para atender distintos proyectos de investigación, sin que se hayan establecido ninguna de las medidas para prevenir los abusos en la contratación sucesiva a que se refieren las letras b) y c) de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco, esto es, ni la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo ni el número de renovaciones de tales contratos. Es verdad que la Ley 35/2010 introdujo una duración máxima al contrato

¹⁷ Este contrato ya fue objeto de atención particular tanto en la Ley de la Ciencia de 1986 (artículo 17), como en la Orden de 27 de marzo de 1986, sobre contratación laboral temporal de personal para la investigación en las Universidades y en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (artículo 1).

(tres años o, eventualmente, doce meses más), superada la cual aquél se convierte en indefinido, como una medida arbitrada para impedir que el contrato se alargue en exceso. Sin embargo, tal limitación solo rige en el ámbito del empleo privado, precisamente allí donde además opera la prohibición de encadenamiento que se viene analizando. Es precisamente en el sector público, donde está destopada la duración máxima del contrato de obra o servicio determinado, donde además se exceptúa la aplicación de las reglas del encadenamiento contractual prohibido. ¿Por qué?

Si ponemos el acento en la posible existencia de razones objetivas que pudieran justificar la renovación de estos contratos de duración determinada, que es otra de las posibles medidas a arbitrar de conformidad con lo dispuesto en la letra a) de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco, considero que no concurren ninguna de estas razones en la figura que nos ocupa¹⁸. Ciertamente, el contrato de obra o servicio determinado es un contrato causal, que en el ámbito de la investigación se justifica por la necesidad de llevar a cabo un proyecto específico de investigación científica o técnica. Sin embargo, el hecho de que el contrato de obra o servicio determinado esté previsto para satisfacer necesidades temporales de mano de obra – como por lo demás le ocurre al grueso de los contratos temporales en España –, no ha representado ningún obstáculo para que el mismo quede afectado por la prohibición de encadenamiento cuando el contrato se desenvuelve en el sector privado, demostrando así que la vinculación de la contratación temporal a la satisfacción de necesidades temporales de mano de obra es un dato en principio insuficiente para justificar su exclusión. Tampoco se aprecian razones objetivas de otra índole que pudieran justificarla. Antes al contrario, el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación – al igual que sucede con el contrato de obra o servicio determinado fuera del ámbito de la investigación –, es un contrato al que se recurre con demasiada frecuencia¹⁹, ahondando así en la precariedad en

¹⁸ En relación con el concepto de “razones objetivas”, el TJUE ya ha afirmado reiteradamente que debe ser entendido en el sentido que se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro. Así, STJUE (Sala Tercera), de 26 de febrero de 2015; STJUE (Sala Octava) de 13 de marzo de 2014; STJUE (Sala Segunda) de 26 de enero de 2012.

¹⁹ Aunque no he localizado fuentes estadísticas que den cuenta del peso que posee el

el empleo del personal investigador. Máxime si se tiene en cuenta que esta modalidad contractual se puede alternar con las restantes figuras contractuales introducidas por la Ley Orgánica de Universidades y por la Ley de la Ciencia. Por ello, no se entienden las razones por las cuales este contrato está excluido de la prohibición de encadenamiento cuando el mismo se desenvuelve en el sector público; siendo además, como es, el ámbito en el que se concentra una buena parte de los investigadores en España y, por ende, donde más se necesita luchar contra los abusos en la utilización de la contratación temporal. Por último, soy consciente de que las administraciones públicas quedan sujetas a ciertas obligaciones, como la necesidad de contener el gasto público y asegurar la igualdad en el acceso al empleo público. Sin embargo, considero que estas razones son completamente insuficientes para excluir de la prohibición de encadenamiento el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación en el ámbito del empleo público; máxime teniendo en cuenta las peculiaridades que poseen los incumplimientos de dicha regla prohibitiva en relación con las administraciones públicas, que no se traducen en la adquisición de la condición de trabajador fijo de las administraciones públicas, resultando de aplicación la figura (de creación jurisprudencial) del trabajador indefinido no fijo, a la que me he referido ya en el punto 3 del presente trabajo²⁰.

Así pues, siendo claro que la Directiva 1999/70/CE es de aplicación tanto en el sector privado como en el ámbito del empleo público, teniendo en cuenta que el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación está afectado por la prohibición de encadenamiento contenida en el artículo 15.5 ET cuando

contrato de trabajo de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación, es indudable que se trata de una figura muy utilizada. De “excelente acogida en la práctica” del contrato de obra o servicio determinado habla Luján Alcaraz, J., “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, AAVV, *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*, Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones, 2012, p. 181. Inclusive se ha afirmado que es el contrato temporal más utilizado en la investigación [Serrano Argüello, N., “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, ob. cit., p. 120].

²⁰ Sobre la figura del trabajador indefinido no fijo ya ha tenido ocasión de pronunciarse el TJUE, afirmando su naturaleza temporal y, por ende, su inclusión dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo Marco, remitiendo a la apreciación del juzgador a quo la determinación de la indemnización que corresponde al trabajador por la extinción del vínculo laboral, en un supuesto en el que no había percibido indemnización alguna cuando la administración decidió amortizar la plaza que ocupaba. [ATJUE (Sala Octava) de 11 de diciembre de 2014].

el empleador es un sujeto privado, y considerando también que no concurren razones objetivas para su exclusión del ámbito de la prohibición, hay que concluir que este mismo tratamiento es el que debe dispensarse al contrato en el ámbito de las administraciones públicas. La disparidad de regímenes jurídicos actualmente existente supone un ataque frontal a la Directiva 1999/70/CE, debiéndose considerar que el ordenamiento jurídico español ha introducido un “privilegio” totalmente injustificado a favor de las administraciones públicas. Se impone pues una modificación de nuestro derecho interno que garantice que el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación quede afectado por la prohibición de encadenamiento contractual con independencia de la naturaleza privada o pública del empleador.

5. Conclusiones

Tras una valoración de conjunto de la problemática que centra nuestra atención, es posible concluir que la legislación española no ha hecho lo suficiente para prevenir la utilización abusiva de los contratos temporales en el ámbito de la investigación, habiéndose detectado algunas disfunciones que pueden contribuir a la precariedad del personal investigador en el sector público, que puede permanecer muchos años (demasiados) vinculado con contratos de naturaleza temporal.

La primera y principal disfunción afecta al contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación, el cual está exceptuado de la prohibición de encadenamiento contractual cuando el empleador es un ente público, sin que se haya encontrado ninguna justificación a esta exclusión.

La segunda disfunción consiste en la inexistencia de reglas de coordinación entre los contratos de ayudante, ayudante doctor, predoctoral y de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, cuando los mismos se desenvuelven en el ámbito de las universidades públicas, debiéndose introducir limitaciones en la utilización sucesiva de aquéllos por unos mismos investigadores; al menos por lo que se refiere al tándem contrato de ayudante doctor y contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación.

La corrección de ambas deficiencias constituye a mi juicio una exigencia de la Directiva 1999/70/CE.

Finalmente, y por lo que se refiere a la disparidad de tratamiento jurídico entre el empleo público y privado existente en relación con los contratos

predoctoral, de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y de investigador distinguido, ello supone otra disfunción a corregir, por la vía de excluir expresamente de las reglas de encadenamiento contractual prohibido contenidas en el artículo 15.5 ET estos tres contratos; exclusión que ya existe en el sector público de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional 15ª ET. Ello, sin embargo, no constituye una exigencia de la Directiva 1999/70/CE, aunque sí resulta indispensable a la luz del principio de igualdad consagrado en el artículo 14 CE.

6. Bibliografía

- Ballester Laguna, F., “La deficiente regulación de los límites al encadenamiento de los contratos de trabajo temporales del personal investigador”, *Revista de Derecho Social*, n. 68, 2014.
- Goerlich Peset, J.Mª, “La contratación temporal en la reforma laboral de 2010”, AA.VV., *La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre*, Lex Nova, 2010.
- Lahera Forteza, J., “La reforma de la contratación laboral”, *Relaciones Laborales*, n. 21, 2010.
- Luján Alcaraz, J., “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, en AA.VV., *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*, Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones, 2012.
- Moreno Gené, J., “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*, Centro de Estudios Financieros (CEF), n. 340, 2011.
- Moreno Gené, J., “La contratación de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral de 2010”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 1, 2011.
- Moreno Gené, J., “La contratación irregular de profesores asociados de las universidades y sus efectos. Comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona, de 28 de marzo de 2014”, *Revista de Derecho Social*, n. 68, 2014.
- Pérez Rey, J. y Trillo Párraga, F., “Precariedad en la universidad pública: los *falsos asociados*. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Octava) de 13 de marzo de 2014”, *Revista de Derecho Social*, n. 66, 2014.

- Rodríguez Escanciano, S., “Incidencia de la reforma laboral de 2010 en el empleo público”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n. 334, 2011.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “La contratación temporal en las administraciones públicas y la Directiva 1999/70 (I, II y III)”, *Relaciones Laborales*, n. 21 de 2011, n. 1 de 2012 y n. 3 de 2012.
- Serrano Argüello, N., “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 36, Iustel, 2014.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo