

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), 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*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), 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*)

La diversidad de estatutos jurídicos del personal investigador contratado laboralmente. Análisis desde el punto de vista del principio de igualdad

Nancy SIRVENT HERNÁNDEZ*

RESUMEN: En España existe una amplia gama de contratos laborales dirigidos al personal investigador. La regulación de estos contratos se encuentra en tres normas jurídicas: Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación; Ley Orgánica de Universidades (modificada en 2007); y Estatuto de los Trabajadores donde se recogen los tipos de contratos de trabajo generales, de aplicación también al personal investigador (en especial, el de obra o servicio determinado para realizar proyectos específicos de investigación científica y técnica). Tal diversidad de normas reguladoras y de contratos da lugar a la aparición de disfunciones en el sistema de contratación laboral de este colectivo, destacando las diferencias de régimen jurídico en contratos que comparten el mismo objeto y finalidad. Pero las circunstancias sobre las que descansa la diversidad de regímenes jurídicos resultan muy cuestionables desde el punto de vista constitucional, poniendo en entredicho el principio de igualdad y justicia material.

Palabras clave: Personal investigador, contratos laborales, igualdad.

SUMARIO: 1. Planteamiento. 2. Heterogeneidad en la regulación de los Recursos Humanos de naturaleza laboral en el ámbito de la investigación. 2.1. Diferencias de régimen jurídico en base al ente empleador o al lugar de prestación de los servicios. 2.2. Diferencias de régimen jurídico en atención al tipo de contrato de trabajo suscrito. 2.3. Diferencias de régimen jurídico motivadas por el origen de la financiación de los contratos. 3. Las diferencias de régimen jurídico del personal investigador y su adecuación al principio de igualdad. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

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

The diversity of legal status of investigative workforce. Analysis from the point of view of the principle of equality

ABSTRACT: In Spain there is a wide range of employment contracts for research staff. The regulation of these contracts is in three legal norms: Law of Science, Technology and Innovation; Organic Law of Universities (modified in 2007); And Workers' Statute, which includes the different types of employment contracts, also applicable to research staff (especially the work or service determined to carry out specific scientific and technical research projects). This diversity of regulations and contracts leads to the appearance of dysfunctions in the system of labor recruitment of this group, highlighting the differences of legal regime in contracts that share the same object and finality. However, the circumstances on which the diversity of legal systems rests are very questionable from the constitutional point of view, putting in question the principle of equality and material justice.

Key Words: Research staff, labour contracts, equality.

1. Planteamiento

Un rasgo característico en el estatuto profesional del personal investigador es la falta de homogeneidad en el régimen jurídico que afecta a este colectivo, circunstancia que tiene su origen en la diversidad de vínculos jurídicos posibles (de naturaleza administrativa, funcionarial, laboral, o incluso a través de becas) y en la amplia gama de modalidades contractuales de naturaleza laboral previstos por el ordenamiento jurídico. Las reformas legales que han tenido lugar en este ámbito han ido en la línea de “laboralizar” al personal investigador, dejando atrás la política de becas (muy habitual durante los primeros años de la carrera profesional de los investigadores) y el recurso a los contratos de naturaleza administrativa (principalmente, en el ámbito de las Universidades públicas), y dando paso a nuevas figuras contractuales de carácter eminentemente laboral contemplando, asimismo, la posibilidad de celebrar contratos indefinidos¹. Con este cambio de signo en la regulación de los recursos humanos dedicados a la investigación se ha pretendido dar un nuevo enfoque y poner en el punto de mira al trabajador (investigador), reforzando así la tutela del mismo de conformidad con la lógica “tuitiva” inherente a las normas laborales. Se supera así el sistema precedente de becas que encubría en muchas ocasiones genuinos puestos de trabajo (exigiendo a veces obligaciones que no se correspondían con la condición de becario) aunque sin reconocimiento de derechos laborales (protección social, promoción profesional...), y se da paso a un modelo sustentado en contratos laborales que ofrecen una mayor tutela jurídica a los trabajadores de la investigación.

Sin embargo, pese a las supuestas bondades que presenta la legislación laboral estas se ven empañadas en ocasiones por lo que respecta al personal investigador, principalmente, durante las primeras etapas de su andadura profesional para las que se prevén singulares modalidades de contrato de trabajo que presentan un elevado grado de precariedad. Es lo que sucede, por ejemplo, con el contrato predoctoral recogido en la LCTI particularmente por lo que respecta al régimen retributivo diseñado para el mismo (como se analizará más adelante, durante los dos primeros años de contratación la retribución de estos trabajadores está sujeta a unos topes

¹ En este orden de ideas se ha apuntado que “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”. Moreno Gené, J., “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas”, *Lan Harremanak*, n. 36, 2017-I, p. 80.

mínimos que rondan el 50% del salario de otro trabajador con similares funciones). Tal regulación da lugar a que este pueda ser considerado uno de los contratos laborales más precarios de todos los existentes actualmente, lo cual no se compadece bien con una política dirigida a la captación de nuevos investigadores². Y es que no parece que el régimen retributivo de este contrato resulte muy atractivo a fin de “persuadir” o de “reclutar” nuevos investigadores.

El diseño legislativo de la contratación laboral del personal investigador se ha forjado principalmente en atención al lugar donde vaya a desarrollarse la prestación de servicios, de modo que no todos los investigadores tienen acceso a las mismas figuras contractuales, pudiendo acogerse únicamente a las modalidades previstas de forma específica para cada uno de los organismos que los contrate. Así, cabe partir de una triple distinción entre los contratos de trabajo propios y exclusivos del ámbito universitario (contratos de ayudante, ayudante doctor, profesor visitante y profesor contratado doctor), las modalidades contractuales específicas introducidas por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (contratos predoctoral, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación – CASECTI –, y de investigador distinguido), y las figuras contractuales que contempla el Estatuto de los Trabajadores, siendo de especial relevancia en este ámbito el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica.

Esta maraña legal ha dado lugar a la aparición de ciertas disfunciones en el sistema de contratación laboral del personal investigador.

En este sentido se observa, como se ha anticipado, que algunos contratos únicamente pueden celebrarse con ciertos empleadores. Esto ocurre, principalmente, con los contratos que recoge la LCTI a los que no pueden acceder las empresas privadas.

Otra disfunción que se constata es la existencia de contratos laborales que, pese a compartir el mismo objeto y finalidad, difieren en el régimen jurídico. Es lo que ocurre, como se verá en las páginas que siguen, con el contrato de ayudante y el predoctoral.

Finalmente, otra fuente de problemas viene determinado por el hecho de la pervivencia del modelo 2+2 previsto en el Estatuto Profesional del

² En este orden de consideraciones, resulta sumamente llamativo que respecto de otro contrato de trabajo afín, el de prácticas, los topes mínimos salariales previstos sean superiores a los fijados para el contrato predoctoral (el 56% del salario de un trabajador de categoría profesional equivalente durante los dos primeros años de contrato en el predoctoral, frente al 60% o 70% del contrato en prácticas, durante el primer y segundo año de contratación, respectivamente).

Personal Investigador en Formación aprobado en 2006 (EPIF), a cuyo través todavía se permite la vinculación del personal investigador en formación a través de “becas”, apartándoles pues de todos los beneficios que supone la aplicación de las normas laborales.

El resultado de todo ello es la existencia de un elevado grado de heterogeneidad en la regulación de los recursos humanos dedicados a la investigación, apreciándose diferencias notables de régimen jurídico en base a diversas circunstancias, en esencia, en atención al ente empleador o al lugar de la prestación de servicios (OPIs, universidad públicas, universidades privadas y de la Iglesia Católica, empresas privadas, Consorcios y Fundaciones Públicas, etc.); al tipo de contrato suscrito (contrato predoctoral versus contrato de ayudante, o CASECTI versus contrato de ayudante doctor); o al origen de la financiación.

La existencia de tal amplia gama de contratos laborales dirigidos al personal investigador, con las diferencias de regulación anunciadas, pone de manifiesto la falta de una visión de conjunto por parte del legislador en relación con la problemática de los recursos humanos dedicados a la investigación. Esta razón es ya por sí misma suficiente para justificar la necesidad de emprender una reforma dirigida a suprimir o simplificar la diversidad de estatutos jurídicos actualmente existente en relación con los trabajadores de la investigación, equiparando los derechos de los investigadores del sector público con los de las empresas privadas, y los de las universidades públicas con otros organismos de investigación, en aras, principalmente, a hacer efectivo el derecho a la estabilidad en el empleo.

Pero, más allá de ello, tal falta de uniformidad pone en entredicho (especialmente, en determinados supuestos) la adecuación de tal regulación jurídica con el principio de igualdad previsto en el artículo 14 de la Constitución Española (CE).

En las páginas que siguen se analizan todas estas diferencias y se reflexiona sobre si las mismas se ajustan al principio constitucional de igualdad y a la interpretación que del mismo ha hecho el Tribunal Constitucional (TCO).

2. Heterogeneidad en la regulación de los Recursos Humanos de naturaleza laboral en el ámbito de la investigación

Como se acaba de indicar, una de las deficiencias que se desprende de la regulación actual de los Recursos Humanos de carácter laboral dedicados a la investigación es el elevado grado de heterogeneidad existente, apreciándose diferencias notables de régimen jurídico en base a distintas

circunstancias, tales como el ente empleador o el lugar de la prestación de servicios, el tipo de contrato suscrito, o el origen de la financiación de los contratos.

A continuación se analizan todas y cada una de estas circunstancias, así como las disfunciones que con arreglo a ello se producen en el régimen jurídico del personal investigador contratado laboralmente, poniendo el acento especialmente en aquellas diferencias de regulación que no encuentran una fácil justificación.

2.1. Diferencias de régimen jurídico en base al ente empleador o al lugar de prestación de los servicios

El régimen jurídico del personal investigador resulta diferente dependiendo de cuál sea el ente empleador, o lo que es igual, en función del lugar de la prestación de servicios. Esta circunstancia tiene lugar por cuanto, tanto los contratos contemplados en la LCTI como los previstos en la LOU quedan reservados a ciertos organismos, estando vetados, por ejemplo, los primeros a las empresas con ánimo lucrativo, y los segundos a las universidades privadas o a las universidades de la Iglesia Católica. Esta situación, unido al hecho de que cada modalidad contractual cuenta con su propio régimen jurídico, provoca una disparidad de estatutos jurídicos entre el colectivo profesional de los investigadores carente de toda lógica.

En efecto, la LCTI delimita cuáles son los organismos que pueden celebrar los contratos contemplados en la misma, entre las que no aparecen las entidades privadas con ánimo lucrativo. Se excluye, pues, *sensu contrario*, a estas últimas, por lo que las empresas privadas no pueden celebrar ninguna de las modalidades de contrato de trabajo que recoge la LCTI³.

Por su parte, los contratos de trabajo que regula la LOU únicamente

³ A tenor de lo dispuesto en el artículo 20.2 LCTI “Podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas que se establecen en esta sección las siguientes entidades:

a) Los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y los Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas.

b) 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.

No obstante, la Disposición adicional primera de esta misma Ley extiende la posibilidad de celebrar estos contratos a otras entidades (sin incluir a las entidades privadas sin ánimo de lucro).

pueden celebrarse en el ámbito de las Universidades públicas, no estando prevista su extensión a las Universidades privadas laicas ni a las de la Iglesia Católica.

Así pues, como se aprecia, en la actualidad en el ordenamiento jurídico español coexisten diversas modalidades de contratación laboral del personal investigador que difieren en función de quién sea el empleador (organismos públicos, empresas privadas, Universidades públicas), pudiendo apreciarse un triple canal:

Por un lado, las empresas privadas únicamente podrán contratar personal investigador a través de los contratos de trabajo previstos en el ET, con el régimen particular que atañe a cada uno de ellos.

Por su parte, los OPIs podrán recurrir a los contratos de la LCTI y a los recogidos en el ET.

Y, finalmente, las Universidades públicas podrán celebrar, tanto los contratos específicos que contempla la LOU, como los recogidos en la LCTI (si cumplen ciertos requisitos), y los del ET⁴. Asimismo, las Universidades privadas y las de la Iglesia Católica podrán contratar personal investigador a través de las modalidades contractuales del ET, o también las de la LCTI cuando sean receptoras de fondos para la contratación de personal investigador.

El hecho de que no se hayan extendido los contratos previstos en la LCTI a todo el sector de la investigación, sea éste público o privado, o los contratos de la LOU a todas las Universidades, públicas o privadas (independientemente de alguna modalización singular que con toda seguridad sería necesario introducir en el régimen jurídico de alguno de los contratos), da lugar a la aplicación de una diversidad de estatutos jurídicos al personal investigador que, al menos en relación con determinados aspectos, resulta de difícil justificación⁵.

⁴ Como pone de manifiesto algún autor, pese a que las universidades pueden recurrir a las modalidades contractuales previstas en el ET (exceptuando el contrato temporal de formación y aprendizaje”, “hay que reconocer que la mayoría de ellas tienen un peso muy residual en la práctica, como consecuencia de la existencia de toda una gran variedad de modalidades contractuales específicamente previstas a tales efectos”. Ballester Laguna, F., “Las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la investigación”, en *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016, p. 157.

⁵ Piénsese, por ejemplo, en una empresa privada (una entidad financiera, por ejemplo) que pretende contratar laboralmente por tiempo determinado a una persona con el título de doctor para desarrollar tareas de investigación: podrá celebrar un contrato en prácticas, o un contrato de obra o servicio determinado si lo que pretende es desarrollar un proyecto concreto de investigación científica o técnica. En cambio, si se tratara de un OPI, podría recurrir, además de al contrato en prácticas, a un CASECTI, siendo más

Cabría plantearse si existe alguna razón que justifique la exclusión sin más de los contratos de la LCTI a las empresas privadas. En mi opinión no existe tal razón, resultando de todo punto objetable esta regulación. Si el objetivo último perseguido a través de la LCTI es el fomento de la investigación, venga de donde venga, así como posibilitar una mayor permeabilidad entre el sector público y el privado, y si todas estas figuras contractuales se han considerado idóneas como mecanismo de inserción profesional de los investigadores, resulta criticable esta opción del legislador excluyente del grueso de las empresas dedicadas a la investigación y de otras entidades privadas. No se llega a comprender cuál puede ser el motivo de la exclusión de las empresas y de otros organismos privados como posibles empleadores en estos contratos, sobre todo teniendo en cuenta el importante papel que pueden jugar unas y otros en este ámbito de cara, principalmente, a la transferencia de conocimientos en la sociedad pero también como vía de inserción del personal investigador fuera del ámbito académico, en empresas y otros organismos privados (fundaciones, hospitales privados, etc.).

Tampoco parece de recibo el hecho de que se dejen de aplicar al personal investigador contratado laboralmente por las Administraciones Públicas ciertas previsiones comunes a los contratos de trabajo temporales que contempla el ET, en particular, por lo que se refiere al límite máximo de duración (de 3 o 4 años – en este último caso, si se prevé en convenio colectivo –) del contrato por obra o servicio determinado cuando se celebra en el marco de un proyecto específico de investigación, lo cual favorece la creación de entornos favorables a la precariedad al permitirse la prolongación del contrato “sine die” contrariando, además, el principio de estabilidad en el empleo que proclama la Carta Europea del Investigador⁶. Y en cuanto a la prohibición del encadenamiento de contratos temporales y a la solución de fijeza prevista para el caso de incumplimiento, que no rige tampoco en este ámbito⁷, poniendo de nuevo

ventajoso este contrato en relación con el de prácticas en cuanto a su duración (hasta 5 años, sólo hasta 2 en el de prácticas); la retribución (con topes mínimos en el contrato en prácticas – que da lugar a una retribución generalmente inferior a la de otros trabajadores que desempeñan las mismas funciones –, y sin topes en el CASECTI); o la evaluación de la actividad desarrollada a tener en cuenta como mérito para ocupar un puesto de trabajo fijo, que se contempla en el CASECTI, pero no en el de prácticas.

⁶ En https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_es-en.pdf

⁷ Como señala la Disposición adicional 15ª ET “lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinado 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 tela de juicio el principio de estabilidad en el empleo proclamado en la Carta Europea del Investigador, e introduciendo un trato jurídico distinto (¿discriminatorio?) respecto al resto de trabajadores del sector de la investigación, particularmente por lo que atañe al personal investigador del sector privado.

En este contexto, resulta criticable la enorme disparidad de regímenes jurídicos aplicables al personal investigador en atención al carácter público o privado de la entidad investigadora, pudiendo poner incluso en entredicho la adecuación constitucional de tal regulación de cara al respeto al principio de igualdad previsto en el artículo 14 de la Norma Fundamental. Y es que, si bien desde un punto de vista formal pudiera explicarse esa diferencia de trato jurídico en base a la distinta naturaleza jurídica de la entidad contratante, desde un punto de vista material resulta harto difícil salvar tal juicio de constitucionalidad dadas las situaciones injustas que provoca dicha regulación, y que no se explican bien. Y ello, por más que formalmente un OPI sea algo distinto a una universidad pública y estos organismos, a su vez, sean distintos de una empresa privada o de una universidad privada (incluyendo las de la Iglesia Católica).

2.2. Diferencias de régimen jurídico en atención al tipo de contrato de trabajo suscrito

La coexistencia de modalidades contractuales procedentes de la LOU con las modalidades contractuales previstas en la LCTI plantea la necesidad de detener la atención sobre si tales regulaciones mantienen una necesaria sintonía que garantice un conjunto de derechos y obligaciones análogos para el personal investigador con independencia de que el personal investigador preste sus servicios en una universidad pública o en cualquiera de las agencias y entes especializados en la investigación existentes en nuestro país.

Lamentablemente, se detecta la presencia de distorsiones en el régimen jurídico del personal investigador en función de cuál sea el régimen jurídico aplicable.

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” (apartado 2º). Asimismo, “lo dispuesto en el artículo 15.5 no será de aplicación respecto de 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” (apartado 3º).

De este modo, otra disfunción que merece la pena subrayar en este contexto tiene que ver con la existencia de contratos que tienen prácticamente el mismo objeto pero que difieren en su régimen jurídico en aspectos en los que no tiene ninguna razón de ser esa diferencia de tratamiento.

Ello sucede, como se acaba de indicar, en relación con los contratos de trabajo diseñados por la LCTI, esto es, el contrato predoctoral, el CASECTI y el de investigador distinguido, que pretenden cumplir sustancialmente los mismos objetivos que los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante de la LOU y, pese a ello, se aprecian algunas divergencias en su régimen jurídico que ciertamente no pueden ser de recibo.

Si centramos la atención en el contrato de ayudante (LOU) y el predoctoral (LCTI), podemos apreciar que ambos contratos están dirigidos a los mismos destinatarios (investigadores predoctorales en formación) y que comparten prácticamente el mismo objeto (la formación de investigadores, a través, fundamentalmente, de la realización de la tesis doctoral)⁸. Y, sin embargo, los regímenes jurídicos de sendos contratos difieren. Así, por ejemplo, y sorprendentemente, las retribuciones mínimas del contrato predoctoral están muy por debajo de las retribuciones de los ayudantes, pues, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.d) LCTI “*la retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por ciento del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por ciento durante el tercer año y el 75 por ciento durante el cuarto año*”. No cabe la menor duda de que el contrato de ayudante es una categoría equivalente (seguramente la más equivalente) al contrato predoctoral, de tal modo que si se toma como referente este

⁸ Dicha naturaleza eminentemente formativa del contrato de ayudante es lo que explica la estricta limitación legal al desempeño de tareas docentes. En este sentido, se apunta que “en consonancia con la voluntad del legislador que está regulando una modalidad contractual para personas que carecen de experiencia académica previa, más allá de la obtención del grado y del máster correspondiente, como requisitos constitutivos para estar en condiciones de acceder a un doctorado y, por tanto, a la figura de ayudante, las tareas docentes que se le asignen deberán ser de índole práctica y de una duración máxima de 60 horas anuales”. Rivera Sánchez, J.R., “Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de Universidades”, en *El Estatuto Profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016, p. 48. En el mismo sentido, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del STSJ Asturias, de 24 de septiembre de 2009 (sentencia n. 245/09), señala que “se configuran como profesores ayudantes aquellos que van a celebrar un contrato cuya finalidad es la de completar una formación docente e investigadora, estableciendo la posibilidad de que los mismos colaboren en tareas docentes, solo de carácter práctico y con una limitación horaria anual”.

contrato (así lo han hecho en la práctica muchas disposiciones emanadas de los Consejos de Gobierno de las Universidades)⁹ las retribuciones del contrato predoctoral serán considerablemente menores que las correspondientes al contrato de ayudante, sin que en mi opinión exista una justificación suficiente para esta disparidad de trato permitida legalmente¹⁰.

No parece que las 60 horas de clases prácticas al año que como máximo pueden impartir los ayudantes, y que no se exigen en el contrato predoctoral, puedan justificar una diferencia retributiva tan acentuada¹¹. Tampoco parece que la financiación *ad hoc* que caracteriza las modalidades contractuales de la LCTI cuando son utilizadas por las universidades pueda servir de fundamento a esa disparidad; exigencia que, por cierto, no se contiene en relación con los OPIs.

Hay quienes han explicado esta menor retribución del contrato predoctoral en el hecho de que su implantación no lleve aparejado un mayor coste económico que su precedente, el conocido modelo 2+2 regulado en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación. De hecho, la exposición de motivos de la propia LCTI señala que la puesta en marcha

⁹ Así lo considera, por ejemplo, la Resolución de 18 de noviembre de 2013 (BOE 21 de noviembre), de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se convocan diversas ayudas para la formación de profesorado universitario de los subprogramas de Formación y de Movilidad dentro del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 en I+D+i. En esta resolución se señala expresamente que, tal como se indica en la Orden EDC/1619/2013 (BOE 7 de septiembre), la modalidad de contratación predoctoral se corresponde con la figura de ayudante regulada en el artículo 40 de la LOU, en la redacción dada por la LOMLOU.

¹⁰ Y es que aunque se trate de topes mínimos, la sola previsión de los mismos va a marcar en la práctica una tendencia retributiva “a la baja”, tratando de aproximar en muchos casos la retribución real a dichos topes legales mínimos.

¹¹ Como señala el artículo 49 de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, “*Los Ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales*”. Obsérvese que, tomando como referencia una jornada anual estándar de 1826 horas, estas 60 horas máximas dedicadas a la impartición de clases prácticas representan tan solo el 0,03% de la jornada anual. Pese a la inexigibilidad de esas clases prácticas, como pone de manifiesto algún autor “las diferentes convocatorias de ayudas predoctorales continúan estableciendo la posibilidad de que los investigadores predoctorales colaboren en tareas docentes”, lo cual parece razonable si se tiene 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 docente”. Moreno Gené, J., “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores...”, *op. cit.*, p. 101.

del contrato predoctoral debe producirse a coste cero. Sin embargo, este argumento resulta también inadmisibile. Y es que, en verdad, el régimen jurídico establecido para el contrato predoctoral en materia retributiva da pie a pensar que en el subconsciente del legislador todavía está plenamente presente la figura del becario de investigación.

Esta disparidad de trato jurídico en materia retributiva se hace muy evidente en el ámbito de las universidades públicas, donde pueden celebrarse tanto contratos de ayudante como contratos predoctorales y donde nos podemos encontrar en un mismo espacio físico, y desarrollando la misma actividad, con dos personas realizando la tesis doctoral que sean retribuidas de modo distinto por el mero hecho de haber suscrito un contrato de ayudante (LOU) o predoctoral (LCTI)¹².

La regulación del contrato predoctoral en materia retributiva puede suscitar dudas de constitucionalidad al permitir fijar una retribución inferior a la prevista con carácter general para otros trabajadores con contrato de trabajo de objeto análogo sin existir una causa objetiva y razonable para ello.

Y la misma duda de constitucionalidad puede reproducirse al compararse con trabajadores con contrato de trabajo común. No obstante, en este último caso, dichas dudas se disipan aplicando la doctrina general que, a tales efectos, ha venido manteniendo el Tribunal Constitucional (TC) que ha defendido la constitucionalidad de aquellas disposiciones normativas que introducen diferencias de trato, siempre y cuando exista una justificación objetiva y razonable. En atención a esta doctrina, el Alto Tribunal entiende que “no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce solo aquella desigualdad que introduce una diferencia de trato entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable”¹³. Y, dentro de estas causas objetivas y razonables el TC ha venido admitiendo el elemento formativo que se encuentra presente en algunos contratos¹⁴. Requisito que está presente en

¹² En este sentido se critica el exceso de tal desigualdad retributiva en el contrato predoctoral habida cuenta 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”. Moreno Gené, J., “Los contratos laborales de los profesores...”, *op. cit.*, p. 105.

¹³ STC de 26 de abril de 1990 – RTC 76 –.

¹⁴ Concretamente, así lo ha venido entendiendo el TC en relación con los contratos formativos, afirmando que es posible distinguir en el aspecto retributivo entre los trabajadores en prácticas o en formación y el resto de la plantilla puesto que “la distinción operaría en este caso sobre dos modalidades contractuales cuya causa no es la

el contrato predoctoral, por lo que puede afirmarse que es dicho componente formativo la razón objetiva que justifica la diferencia de trato retributivo en el contrato predoctoral respecto de otros contratos de trabajo comunes, sin que pueda considerarse que dicha diferencia atente ningún principio o derecho constitucional.

Ahora bien, cuando este último contrato se compara con otros con los que comparte análoga finalidad formativa (en esencia, el de ayudante en el ámbito de las Universidades Públicas, o incluso el de prácticas, en el sector privado), las dudas sobre la pertinencia de tal diferencia de régimen retributivo con el principio de igualdad constitucional vuelven a emerger.

Sea como fuere, lo cierto es que resultan cuando menos llamativos los topes salariales mínimos establecidos para el colectivo de trabajadores con contrato predoctoral que pueden dar lugar a que su salario quede reducido durante los dos primeros años de contrato casi a la mitad (el 56%) respecto del salario reconocido a un trabajador con categoría análoga, y más aún, como se ha dicho, cuando se comparan estas previsiones con el régimen jurídico propio de otros contratos homólogos, en particular con el de ayudante (en el ámbito universitario) o el de prácticas, por resultar estos últimos más ventajosos dado que, o bien no se prevén topes mínimos retributivos (como sucede con el contrato de ayudante), o bien, en el caso del contrato en prácticas, estos rigen por menos tiempo (pues la duración del contrato es, como máximo, de dos años) y resultan superiores a los fijados para el predoctoral (concretándose en el 60% o el 75%, durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, respecto al recogido en el convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo; en contraste con el 56% aplicable durante los dos primeros años en el contrato predoctoral).

No existe ninguna razón de peso capaz de justificar el reconocimiento de un tope mínimo salarial tan exiguo ni menos aún que este se haya fijado por debajo del previsto para los trabajadores contratados en prácticas (y cuya aplicación puede dilatarse más en el tiempo dada la distinta temporalidad que presentan ambos contratos – 2 años de duración el de prácticas, frente a los 4 o 5 del predoctoral –)¹⁵; o siquiera que se hayan establecido topes mínimos, a diferencia de lo que sucede con otros

realización de un trabajo, sino también la puesta en práctica de unos conocimientos o el aprendizaje de una profesión u oficio, modalidades que por esa razón, ofrecen apreciables diferencias en la prestación de los servicios respecto de la relación laboral común”. STC de 22 de julio de 1987 – RTC 136 –).

¹⁵ Lo cual, dicho sea de paso, provocará que se dilate aun más en el tiempo la (eventual, pero más que probable) situación de precariedad.

contratos afines, en esencia, y en este último caso, como se ha dicho, el de ayudante. Resulta harto difícil justificar tal diferencia de trato jurídico desde un punto de vista de justicia material.

Por todo ello, sería conveniente la corrección de esta falta de coherencia, si no se desea que personal investigador que realiza en la práctica las mismas funciones sea remunerado de forma distinta (más precaria) por el mero hecho de haber suscrito un contrato de ayudante (LOU), o un contrato predoctoral (LCTI)¹⁶.

Aparte de la disparidad de tratamiento retributivo que se acaba de señalar, existen otras diferencias que tampoco se entienden bien, tales como la distinta duración máxima posible del contrato de ayudante (5 años) y predoctoral (4 años y 6 años para discapacitados). O también la evaluación anual de la actividad investigadora y sus posibles repercusiones respecto de la continuidad del contrato predoctoral y la inexistencia de previsiones específicas similares en relación con el contrato de ayudante.

En suma, esta diferencia palpable de régimen jurídico va a provocar en la práctica una paradoja: que investigadores contratados por la misma Universidad para realizar funciones iguales puedan tener una retribución distinta, y la duración de su contrato también sea diferente¹⁷.

Cabría, asimismo, dilucidar en este apartado si las modalidades contractuales reguladas en la LOU sirven para cubrir necesidades docentes e investigadoras, mientras que los contratos específicos regulados en la LCTI obedecen a la necesidad de atender tareas exclusivamente investigadoras, pues dependiendo de la respuesta que se de a esta cuestión podría verse en este aspecto la clave que permite distinguir las figuras contractuales de la LOU y de la LCTI.

Si se pone el acento en los contratos de trabajo propios y exclusivos del ámbito universitario (público) es obvio que los mismos sirven para satisfacer necesidades tanto docentes como investigadoras¹⁸. A excepción del contrato de ayudante, cuya actividad docente queda reducida a la impartición de clases de índole práctica por un máximo de 60 horas

¹⁶ En este orden de ideas ha señalado algún autor que “una vía para solucionarlo, sin necesidad de tocar la norma legal que posibilita esta disparidad retributiva, podría venir de la mano de las propias universidades, garantizando las mismas retribuciones en ambas modalidades contractuales, partiendo del hecho cierto de que el artículo 21 LCTI tan solo establece las retribuciones mínimas garantizadas”. Ballester Laguna, F., *El estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Ponencia presentada en la CRUE, Pamplona, 11 de diciembre de 2015, páginas 6 y 7. Texto policopiado.

¹⁷ Y en este sentido resultará más ventajoso estar contratado como ayudante que a través de un contrato predoctoral al tener este último una retribución y una duración menor.

¹⁸ No se olvide, en este sentido, que las funciones de las universidades son tanto la educación superior como la investigación.

anuales, lo que se explica por el objeto mismo del contrato de trabajo (la realización de la tesis doctoral), el resto de figuras contractuales tienen ese doble perfil docente e investigador. Lo vemos en el contrato de ayudante doctor (cuyo objeto es la realización de tareas docentes y de investigación), en la figura del profesor visitante (realizar tareas docentes y/o investigadoras, aunque la norma utilice tan solo la disyuntiva) y en el contrato indefinido de los profesores contratados doctores (cuya finalidad es desarrollar con plena capacidad docente e investigadora, tareas de docencia y de investigación, o prioritariamente de investigación).

Por su parte, las modalidades contractuales recogidas en la LCTI poseen en principio un perfil eminentemente investigador (lo que se explica por el marco natural para el que se han previsto estos contratos, fundamentalmente los OPIs). Esto se advierte en el contrato predoctoral (sin referencias a actividad docente alguna)¹⁹, el CASECTI (cuyo objeto consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, aunque podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales); o la contratación indefinida (para realizar tareas de investigación), aunque en este caso enseguida se matiza que el personal laboral fijo contratado por las universidades públicas tendrá la consideración de personal docente e investigador a los efectos del desarrollo de la función investigadora (Artículo 22 LCTI). Más aún, se permite el tránsito de este contrato indefinido a la condición de profesor titular de universidad cuando se obtenga el informe positivo de su actividad docente e investigadora de acuerdo con el procedimiento que establezca el gobierno (artículo 31 LCTI). Ello impide, al menos en el ámbito universitario, que pueda afirmarse con rotundidad que el contrato indefinido regulado en la LCTI sea una figura exclusivamente investigadora.

Asimismo, hay que tener en cuenta que el artículo 32 LCTI establece que las universidades públicas, en el ejercicio de su autonomía, podrán establecer la distribución de la dedicación del personal docente e investigador a su servicio en cada una de las funciones propias de la universidad, es decir, la educación superior, la investigación y, en su caso, la gestión. Lo cual también impide que podamos establecer una tajante separación entre los contratos laborales de la LOU (docencia e investigación) y los contratos de trabajo de la LCTI (investigación). Las

¹⁹ Sin embargo, el antecedente normativo inmediato del contrato predoctoral, el contrato en prácticas previsto en el EPIF para el 3º y 4º año a contar desde la concesión de la ayuda a la investigación (vigente, como se verá, todavía en algunos casos), sí permitía la impartición de clases prácticas con un máximo de 60 horas anuales (artículo 7 EPIF).

universidades, en el ejercicio de su autonomía, podrán modular la dedicación de unos y otros, de tal forma que será posible prever que un profesor contratado doctor realice tareas exclusivamente investigadoras (de hecho esta posibilidad ya se contemplaba en la LOU), y que un contratado indefinido de la LCTI realice tareas docentes e investigadoras.

En cuanto al perfil docente e investigador, o exclusivamente investigador, de la contratación por tiempo indefinido, ya se ha apuntado que ello constituye una decisión básicamente de las universidades. Es verdad que, al menos hasta la fecha, en las universidades han primado en la promoción los criterios docentes (como consecuencia de la disminución de la docencia han disminuido las plazas de ayudante). Pero esta situación empieza a cambiar. Desde hace tiempo se viene constatando que no todo el PDI se dedica por igual a la investigación (sin embargo, el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, todavía vigente, dispone que la investigación debe ocupar al menos un tercio de la jornada del PDI – artículo 9 –)²⁰. La disminución de las obligaciones docentes, especialmente perceptible en determinadas áreas de conocimiento, unido a la necesidad de garantizar y potenciar la investigación, son también factores a considerar. En este contexto las universidades tienen la facultad de incidir en la dedicación del PDI. Ya desde el año 2001 el artículo 52 LOU dispone que la figura del profesor contratado doctor está prevista para el desarrollo de “*tareas de docencia e investigación, o prioritariamente de investigación*”. Por su parte, las modalidades contractuales reguladas en la LCTI poseen un perfil eminentemente investigador, lo que se explica por razón del marco natural de desenvolvimiento para el que se han ideado estas figuras (OPIs). Por consiguiente, estos contratos se pueden poner al servicio de la profesionalización de la investigación en la universidad.

Sin embargo, como se ha dicho con anterioridad, ésta no es la única opción posible. El artículo 32 LCTI dispone que las universidades públicas, en el ejercicio de su autonomía, podrán establecer la distribución de la dedicación del PDI a su servicio en cada una de las funciones

²⁰ Como gráficamente ha puesto de manifiesto algún autor “*los resultados de la investigación, como la riqueza, están desigualmente repartidos*”, dando cifras sobre esta realidad. Así, afirma que menos del 20% del profesorado universitario realiza el 80% de las publicaciones de impacto; que el 40% del PDI ha publicado menos de 3 artículos en revistas indexadas en los últimos 5 años; o, finalmente, que hay áreas donde el 50% del profesorado doctor no ha participado en ningún proyecto en los últimos 5 años. Guardia López, M.A., *Cambios en la gestión de la investigación*, Impacto de la nueva legislación en la Educación Superior y la Investigación, Sevilla, 2012, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla, p. 53.

propias de la universidad. Facultad que, en mi opinión, puede implementarse en relación con todo el PDI (funcionario y laboral y, dentro de este último, tanto el previsto en la LOU como en la LCTI), a excepción de aquellas modalidades contractuales que ya tienen establecida por ley una determinada distribución entre docencia e investigación, como ocurre, por ejemplo, con los contratos de ayudante (LOU) y CASECTI (LCTI).

Ahora bien, ello da pie a otro problema: determinar la forma de llevarlo a cabo. En este sentido, creo que deberían respetarse tres principios fundamentales: 1) que la distribución de la dedicación se establezca mediante criterios objetivos; 2) que se trate de medidas temporales y, por ende, no irreversibles; y 3) que no represente un obstáculo en la carrera profesional, debiéndose atemperar los criterios de evaluación por razón de la dedicación²¹.

De todo lo anterior se infiere que a fin de justificar el dispar tratamiento dado por el legislador (y salvar la posible desigualdad que se denuncia) a los contratos previstos en la LCTI, de un lado, y a los de la LOU, de otro, no cabe poner el acento en el carácter netamente investigador o docente-investigador que puedan tener estos contratos pues, o bien esta circunstancia no se da ya de partida en algunos casos concretos (el contrato de ayudante tiene carácter eminentemente investigador), o bien no resulta relevante al poderse mutar a decisión de las Universidades públicas la dedicación del PDI que se encuentre a su servicio.

2.3. Diferencias de régimen jurídico motivadas por el origen de la financiación de los contratos

Otra diferencia del régimen jurídico-laboral de los investigadores puede venir determinada por el origen de la financiación de los contratos. Nos encontramos, de nuevo, ante una de esas diferencias difícilmente explicables y que puede considerarse como agravio comparativo entre los investigadores de nuestro país.

²¹ El Borrador “non nato” de Estatuto de personal docente e investigador de las Universidades Públicas, aprobado por el Ministerio de Educación con fecha 25 de mayo de 2011, introdujo un precepto, titulado “Diversificación e intensificación de las actividades del personal docente e investigador” (de los cuerpos docentes universitarios), en el que se distinguía el régimen de dedicación conforme a una “*orientación general simultánea en el ámbito de la docencia y la investigación*” y unas “*orientaciones específicas (...) con una intensificación en las actividades docentes o en las de investigación e innovación y transferencia*” (artículo 13). En la norma ya se recogían los tres principios generales a los que me he referido.

En este caso las diferencias vienen determinadas por la pervivencia (en contra de lo que pudiera pensarse) de la regulación prevista en el EPIF para determinados supuestos. Y es que si en principio la intención de la LCTI fue la de sustituir el sistema basado en el modelo 2+2 (dos primeros años de beca, y dos últimos años de contrato) regulado por el RD 63/2006, ello sólo ha tenido lugar de forma parcial.

Como es sabido, la LCTI contempla un contrato de nuevo cuño (el predoctoral) para ordenar jurídicamente la relación de trabajo del personal investigador en los primeros momentos de su carrera profesional. Este contrato, basado en el modelo 0+4 (ningún año de beca y 4 años de contratación laboral) viene a sustituir al modelo del 2+2 previsto en el RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprobó el Estatuto del Personal Investigador en Formación. A través del nuevo modelo que instaura la LCTI, la vinculación jurídica del personal investigador en formación con la entidad a la que se adscribe para realizar funciones de investigación es de carácter netamente laboral, dejando atrás el sistema de becas. Como apunta algún autor este nuevo modelo “parte de la consideración de que la actividad investigadora desarrollada por el personal investigador en formación tiene desde su inicio la suficiente entidad para ser considerada como una actividad productiva más allá de la formación que se recibe y, por tanto, debe ser merecedora de una cobertura jurídica y social superior a la otorgada por el sistema de becas”²².

No obstante, a fecha de hoy y a la espera de lo que indique el futuro Estatuto Profesional del Personal Investigador²³, el modelo 2+2 que recoge el Real Decreto 63/2006 todavía sigue siendo aplicable en algunos supuestos. En esencia, la celebración *ex novo* de esta suerte de contratos resultará factible en el ámbito privado de la investigación, ya porque las entidades de adscripción no sea alguna a las que se permite celebrar el contrato predoctoral (como es el caso de las entidades privadas con ánimo de lucro, concretamente las empresas), ya por tratarse de entidades que reciben financiación privada para la contratación de personal investigador en formación (y a las que también se excluye de la posibilidad de celebrar contratos predoctorales). Ello se infiere de la interpretación *sensu contrario*

²² 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*, CEF, n. 340, 2011, p. 92.

²³ Y es que pese a que la disposición adicional segunda de la LCTI ordena al Gobierno la elaboración de un nuevo estatuto en el que se deberán incluir las prescripciones recogidas en dicha ley para el contrato predoctoral, hasta la fecha dicho mandato ha sido desoído pues dicha ley daba al Gobierno un plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor para que elaborara tal estatuto, plazo que expiró el 1 de diciembre de 2013.

de lo dispuesto en la disposición adicional primera LCTI que extiende la posibilidad de celebrar los contratos de la LCTI (más allá de lo previsto en el artículo 20 de dicha norma jurídica) a determinadas entidades privadas sin ánimo lucrativo que desarrollen actividades de investigación, y a otros Organismos de Investigación distintos de los OPIs, cuando sean beneficiarios de ayudas o subvenciones públicas que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador y sean concedidas en el marco de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o de la Estrategia Española de Innovación. Por consiguiente, en los casos en que las ayudas que reciban estos mismos organismos tengan otra naturaleza (o se contrate sin cargo a ninguna ayuda) no resultará posible recurrir al contrato predoctoral, y podrá seguir siendo de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 63/2006 que, como se sabe, prevé un régimen jurídico para la contratación de investigadores “en formación” que difiere en gran medida del régimen jurídico particular establecido en la LCTI para los contratos predoctorales a los que esta norma ha venido a sustituir, al menos parcialmente.

En suma, el modelo 2+2 previsto en el Real Decreto 63/2006 por el que se regula el Estatuto profesional del personal investigador, al que pretendió sustituir la LCTI de 2011 todavía puede seguir aplicándose en ciertos casos, básicamente, cuando el ente contratante sea una empresa privada; y también cuando el ente contratante, pese a ser un ente público, reciba financiación privada para la contratación de personal investigador.

Las diferencias más notables de régimen jurídico entre ambos supuestos de las que cabe hacer mención vienen referidas al tipo de vinculación jurídica durante los dos primeros años (en el caso del EPIF, a través de la beca, mientras que en el predoctoral mediante un contrato de naturaleza laboral), y a la particular modalidad contractual diseñada durante los dos últimos años de vinculación (mediante un contrato en prácticas en el caso del EPIF, o mediante el contrato predoctoral para el personal al que resulta de aplicación la LCTI)²⁴.

Ahora bien, pese a lo que pudiera parecer, las diferencias de régimen jurídico tienen lugar principalmente durante los dos primeros años de vinculación jurídica del investigador con el organismo de adscripción²⁵, y

²⁴ Un análisis del régimen jurídico concerniente a este contrato en prácticas previsto en el EPIF, puede verse en Moreno Gené, J., *El personal investigador en formación. Régimen jurídico y de Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008. Más recientemente, en Sánchez Castillo, M.M., “El contrato de trabajo en prácticas del personal investigador en formación”, en *El Estatuto Profesional del Personal Investigador...*, *op. cit.*, pp. 211 y ss.

²⁵ En relación con los dos últimos años, y pese a que la vinculación jurídica se produce a través de dos modalidades contractuales distintas (el contrato predoctoral, y el de

se resumen en lo siguiente.

En primer lugar, durante el período de beca, la ayuda económica que recibe el becario no está sujeta a topes cuantitativos mínimos (como sí ocurre en el caso del contrato predoctoral, tal como se ha analizado en el apartado anterior). Además, dicha ayuda carece de naturaleza salarial, con las repercusiones que tal consideración puede tener desde el punto de vista laboral y de Seguridad Social.

Asimismo, en este último plano, el becario se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social pero sin que tenga derecho a prestación por desempleo. Además, la base de cotización por contingencias comunes se concreta en la cuantía del tope mínimo absoluto de cotización vigente. No se cotiza, por tanto, por la cantidad económica “real” que percibe el becario, sino por el tipo de cotización mínimo absoluto vigente, con los efectos que ello tendrá en el derecho a futuras prestaciones del Sistema público de Seguridad Social.

Como se advierte, la figura del becario de investigación sigue siendo una figura que denota mayor precariedad respecto a la del contratado predoctoral, sin que esa diferencia de régimen jurídico basado en el mero origen de la subvención a esas contrataciones tenga ninguna razón de ser.

Aunque siendo ello así, también cabe reconocer que la LCTI ha diseñado una modalidad contractual para los investigadores en fase formativa que presenta enormes carencias (principalmente, como se ha venido reiterando en este trabajo, en el aspecto retributivo).

Todas estas previsiones permiten concluir que, al menos respecto del personal investigador en formación, el proceso de laboralización no ha resultado completo hoy por hoy. Y ello, aun cuando todo parece indicar que la voluntad del legislador es extender el régimen jurídico del contrato predoctoral a la totalidad del personal investigador en formación. Así se desprende de la propia LCTI al encomendar al Gobierno la aprobación de un nuevo Estatuto para este personal (en sustitución del previsto en el Real Decreto 63/2006) que incluya las previsiones atinentes al contrato predoctoral.

Pero más allá de ello, y en lo que aquí interesa, lo que se infiere de esta regulación es que el carácter laboral o no del vínculo que une al investigador con el centro que presta servicios ha pasado a depender exclusivamente de un dato meramente formal, cual es el origen de las ayudas concedidas, lo que en mi opinión no se sostiene desde las

prácticas), las diferencias de régimen jurídico se reducen prácticamente a la exigencia de evaluación de la actividad investigadora en el primer caso, y a su no exigibilidad en el caso del contrato en prácticas. Obsérvese que en materia retributiva se establecen idénticos límites cuantitativos mínimos en sendos casos.

exigencias del principio de igualdad, haciendo cada vez más difícil la justificación jurídica del recurso a las becas en el ámbito de la investigación.

3. Las diferencias de régimen jurídico del personal investigador y su adecuación al principio de igualdad

En los apartados anteriores se ha puesto de relieve las diferencias de regulación a las que quedan sujetos los trabajadores que prestan su actividad profesional en el campo de la investigación.

Queda por ver si tales diferencias de régimen jurídico resultan acordes con el principio de igualdad que proclama la CE.

Como es harto conocido el primer inciso del artículo 14 de la CE reconoce expresamente el derecho de todos los españoles a la igualdad ante la ley, concibiéndose como un derecho subjetivo, de carácter fundamental, que vincula a todos los poderes públicos²⁶. A través de este inciso se trata de salvaguardar la igualdad “que impone que ante situaciones no disímiles, la norma debe ser idéntica para todos (...), con la misma concesión de derechos que eviten desigualdades, por ello, lo que este precepto constitucional impide es la distinción infundada o la discriminación”²⁷. En suma, lo que el principio de igualdad prohíbe al legislador es “configurar los supuestos de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentren en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guarden relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurren en arbitrariedad y es por eso discriminatoria”²⁸. De este modo, la infracción del artículo 14 CE sólo la produce “aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales”, si bien “para que la diferencia resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que

²⁶ Por su parte, el artículo 53.2 CE señala que “cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional”.

²⁷ Por todas, STC de 3 de agosto de 1983 (RTC 75), F.J. 2º.

²⁸ STC de 12 de julio de 1988 (RTC 144), F.J. 1º.

las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos”²⁹.

Pues bien, centrando la atención básicamente en el supuesto de los ayudantes y los trabajadores con contrato predoctoral, es obvio que se introducen diferencias de trato en cuanto, principalmente al aspecto retributivo, sin que tales diferencias descansen en una justificación objetiva y razonable capaz de superar el juicio de constitucionalidad. Se trata de trabajadores que desempeñan las mismas funciones, prestan sus servicios en las mismas Universidades y que, no obstante ello, son tratados desde el punto de vista jurídico de forma distinta (más perjudicial para los contratados en régimen predoctoral). A este respecto, no parece que las tareas docentes de índole práctica que pueden exigirse a los ayudantes resulte una circunstancia con relevancia jurídica suficiente (como se ha señalado en páginas anteriores, la docencia práctica representa un porcentaje insignificante respecto de la jornada anual).

Y algo similar cabe razonar respecto de las otras diferencias de regulación (de mayor trascendencia, si cabe) a las que queda sujeto el personal investigador en formación por el mero hecho de cuál sea el ente empleador o del origen (público o privado) de la financiación que reciben los organismos contratantes, al tener que quedar vinculado aquel mediante una beca o un contrato laboral (el predoctoral) en atención únicamente a tales circunstancias. Nos encontramos de nuevo ante colectivos que presentan identidad de funciones y que incluso (a juzgar por el tenor literal de la norma) pueden desarrollar su trabajo en el seno de un mismo organismo³⁰ desempeñando idénticas tareas (no en vano, el contrato predoctoral es el que ha tratado de sustituir al sistema de becas durante esta primera fase formativa de los investigadores) y, pese a ello, reciben un trato jurídico bien distinto sin que se aprecie ninguna razón objetiva y razonable que pueda justificar tal distinción.

Como se aprecia, la regulación del estatuto profesional del personal investigador contratado laboralmente adolece de una visión de conjunto, habiéndose diseñado modelos distintos para el sector público y privado de

²⁹ Entre otras muchas, pueden citarse las SSTC de 2 de julio de 1981 (RTC 22), 14 de julio de 1982 (RTC 49), 2 de junio de 1998 (RTC 117), o 4 de octubre de 2001 (RTC 200).

³⁰ Así, si un OPI recibe financiación pública destinada a la contratación de personal investigador en el marco de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o de la Estrategia Española de Innovación puede hacer uso del contrato predoctoral para reclutar investigadores en formación, en tanto que si el origen de la financiación es privado deberá recurrir a la beca.

la investigación, a modo de compartimentos estancos.

Pero más allá de esta crítica, lo que mayor reproche jurídico provoca esta regulación es el desigual trato que se otorga a los investigadores en función de circunstancias que carecen de relevancia jurídica como el organismo empleador, la modalidad de contrato celebrado o el origen de la financiación. Si, como exige nuestro TC, ante situaciones no disímiles, la norma debe ser idéntica para todos, no parece que se dé cumplimiento a este axioma respecto a los trabajadores de la investigación.

4. Conclusiones

En España ha sido tradicional que la prestación de servicios de los investigadores, sobre todo en el ámbito público y en los inicios de su carrera profesional, se canalizara a través del sistema de becas.

La ausencia de una regulación legal para los becarios que estableciera unas mínimas garantías en cuanto a condiciones laborales, salariales y de protección social, ha dado lugar a no pocos abusos de este colectivo. Sin embargo, en la última década ha tenido lugar una sustitución progresiva de este sistema por otro de contratación laboral con el afán de dotar de un mejor status jurídico-laboral y social a este colectivo.

En este proceso ha jugado un papel relevante la LCTI, en la que se diseña un sistema de contratación laboral que comprende diversos estadios en función de la fase profesional en que se encuentre el personal investigador: período de formación, de especialización, y de transferencia de la experiencia ya consolidada.

No cabe negar, pues, el avance que ha supuesto esta norma jurídica en el régimen jurídico de los trabajadores que se dedican al campo de la investigación, principalmente para aquellos que desarrollan su actividad en el sector público, extendiendo a este colectivo la aplicación de las normas jurídico-laborales.

No obstante ello, el sistema de contratación laboral del personal investigador en España sigue presentando grandes inconvenientes.

Sin perjuicio de las observaciones particulares que puedan hacerse en relación con las distintas modalidades de contrato de trabajo, en especial de las recogidas en la LCTI (sobre todo, en relación con el contrato predoctoral habida cuenta los bajos salarios que se permiten, o la falta de previsión de tareas docentes dentro de su objeto – como componente importante en el “íter formativo” de este colectivo –), y el reproche que cabe hacer al Gobierno español por no haber dictado aún las disposiciones necesarias para el desarrollo de los contenidos de la LCTI,

ni haber procedido a elaborar el estatuto del personal investigador en formación, cabe traer a colación unas críticas generales al sistema de contratación laboral temporal del personal investigador.

Dentro de estas críticas generales resulta objetable la diversidad de regímenes jurídicos aplicables al personal investigador en función del carácter público o privado de la entidad empleadora, el tipo de contrato concertado o el origen de la subvención.

Así, en tanto que para los investigadores contratados por organismos públicos rige la LCTI, debiendo canalizarse estos contratos a través del contrato predoctoral, el de acceso al SECTI o el de investigador distinguido, y subsidiariamente, por las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el ET, las empresas privadas con ánimo de lucro únicamente pueden recurrir a estos últimos³¹ (sin perjuicio también de poder hacer uso del sistema 2+2 para contratar personal investigador en formación).

Pero, incluso dentro de la Administración Pública se prevén diferentes vías de inserción laboral de los investigadores, y por ende una diversidad de estatutos jurídicos, según cuál sea el concreto organismo público empleador, y/o el origen de la financiación. En este sentido, la LOU contempla modalidades de contrato de trabajo singulares, de aplicación exclusiva en el ámbito de las Universidades públicas, sin perjuicio de la posible utilización también de los contratos laborales establecidos en la LCTI (cuando aquéllas sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus propios programas de I+D+i), y de los recogidos en el ET. Asimismo, dentro de la Administración Pública también se podrá contratar personal investigador en formación recurriendo al contrato predoctoral, o al sistema de beca al que sucede un contrato en prácticas (modelo 2+2), en este último caso cuando el origen de la financiación sea privado.

Las circunstancias en que se ha hecho descansar esta diversidad de estatutos jurídicos entre el personal investigador no resultan en la mayoría de los casos de suficiente entidad, quedando así cuestionados principios constitucionales de primer orden, como los de igualdad o justicia material. La distinta naturaleza (pública o privada) del organismo empleador, el origen de la financiación, o la concreta modalidad de contrato de trabajo celebrado (más aún cuando exista identidad de objeto y finalidad entre ellos) no resultan criterios capaces de justificar por sí mismos dicha

³¹ A excepción, como se ha visto, de las Universidades privadas o de la Iglesia Católica que también pueden recurrir a los contratos previstos en la LCTI, cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador.

diferencia de trato jurídico.

Por lo demás, si el propósito del legislador al aprobar el contrato predoctoral era el de poner fin al anterior sistema de becas, se hubiera debido extender la posibilidad de celebrar dicho contrato a todos los ámbitos de la investigación, sin distinción alguna.

El resultado de todo ello es un sistema de contratación laboral enormemente complejo, falto de coherencia y que presenta signos claros de precariedad laboral, tanto en el momento de “entrada” de los investigadores al Sistema público español de Ciencia, Tecnología e Innovación, como durante su permanencia en él.

En tal sentido, no parece que el modelo adoptado resulte el más apropiado para captar y retener investigadores, y evitar la siempre indeseada “fuga de cerebros”.

En suma, puede afirmarse que, a fecha de hoy, el ordenamiento jurídico español no ha sabido garantizar debidamente el principio de estabilidad por lo que respecta a la contratación laboral del personal investigador, ni dignificar lo suficiente la profesión de investigador.

5. Bibliografía

- Ballester Laguna, F., *El estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Ponencia presentada en la CRUE, Pamplona, 11 de diciembre de 2015. Texto policopiado.
- Ballester Laguna, F., “Las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la investigación”, en *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016.
- Guardia López, M.A., *Cambios en la gestión de la investigación*, Impacto de la nueva legislación en la Educación Superior y la Investigación, Sevilla, 2012, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Moreno Gené, J., *El personal investigador en formación. Régimen jurídico y de Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008.
- 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*, CEF, n. 340, 2011.
- Moreno Gené, J., “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas”, *Lan Harremanak*, n. 36, 2017-I.
- Rivera Sánchez, J.R., “Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de Universidades”, en *El Estatuto*

Profesional del personal investigador contratado en régimen laboral, Innap Investiga, Madrid, 2016.

Sánchez Castillo, M. M., “El contrato de trabajo en prácticas del personal investigador en formación”, en *El Estatuto Profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016.

Web sites

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_es-en.pdf

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