

**EL ESTATUTO DEL PERSONAL
INVESTIGADOR PREDOCTORAL
EN FORMACIÓN: ASPECTOS
JURÍDICO-LABORALES Y DE
SEGURIDAD SOCIAL**

CONSEJO EDITORIAL

MIGUEL ÁNGEL COLLADO YURRITA

JOAN EGEA FERNÁNDEZ

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET

LUIS PRIETO SANCHÍS

FRANCISCO RAMOS MÉNDEZ

SIXTO SÁNCHEZ LORENZO

JESÚS-MARÍA SILVA SÁNCHEZ

JOAN MANUEL TRAYTER JIMÉNEZ

ISABEL FERNÁNDEZ TORRES

BELÉN NOGUERA DE LA MUELA

RICARDO ROBLES PLANAS

JUAN JOSÉ TRIGÁS RODRÍGUEZ

Director de publicaciones

**EL ESTATUTO DEL PERSONAL
INVESTIGADOR PREDOCTORAL
EN FORMACIÓN: ASPECTOS
JURÍDICO-LABORALES Y
DE SEGURIDAD SOCIAL**

Josep Moreno Gené
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universitat de Lleida

Colección: Laboral

Director:

José Ignacio García Ninet

(Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)

Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación RTI2018-097947-B-I00, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que lleva por título «Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar» (www.tecnologiaytrabajo.com).

El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Cataluña «Social and Business Research Laboratory» (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

Reservados todos los derechos. De conformidad con lo dispuesto en los arts. 270, 271 y 272 del Código Penal vigente, podrá ser castigado con pena de multa y privación de libertad quien reprodujere, plagiare, distribuyere o comunicare públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.

© 2020 Josep Moreno Gené

© 2020 Atelier

Santa Dorotea 8, 08004 Barcelona

e-mail: atelier@atelierlibros.es

www.atelierlibros.es

Tel. 93 295 45 60

I.S.B.N.: 978-84-17466-90-9

Depósito legal: B 1900-2020

Diseño y composición: Addenda, Pau Claris 92, 08010 Barcelona

www.addenda.es

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN.	11
II. EL LARGO, LENTO Y PENOSO CAMINO EN LA NORMALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN	17
1. La tradicional consideración del personal investigador en formación como meros becarios de investigación . . .	17
2. La consideración del personal investigador en formación como becarios asimilados a trabajadores por cuenta ajena prevista en el Estatuto del Becario de Investigación. . .	19
3. La combinación de beca de investigación y contrato laboral contenida en el Estatuto del Personal Investigador en Formación	22
4. La laboralización definitiva del personal investigador en formación tras la Ley de la Ciencia	34
III. EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO PREDOCTORAL . . .	45
1. Fuentes reguladoras del contrato predoctoral.	45
2. Naturaleza jurídica del contrato predoctoral: una modalidad contractual específica y diferenciada, con fines formativos	49
3. La delimitación subjetiva del contrato predoctoral . . .	56
3.1. La limitación de los posibles empresarios	56
3.2. El personal investigador predoctoral en formación: la admisión en el programa de doctorado.	60

4.	El objeto del contrato predoctoral: la elaboración de la tesis doctoral y la colaboración en tareas docentes	66
4.1.	La realización de la tesis doctoral como objeto central del contrato	66
4.2.	La realización de otras tareas complementarias: especial referencia a las colaboraciones docentes.	69
5.	Forma del contrato predoctoral	80
6.	La duración del contrato predoctoral.	84
7.	La retribución del contrato predoctoral.	100
8.	Tiempo de trabajo y otras condiciones laborales	118
9.	Derechos y obligaciones específicos en materia de investigación del personal investigador predoctoral en formación	121
10.	Extinción del contrato predoctoral.	131
10.1.	Causas de la extinción del contrato predoctoral: especial consideración a la extinción del contrato por su cumplimiento.	131
10.2.	Requisitos formales de la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento: régimen de denuncia y preaviso	141
10.3.	Derechos indemnizatorios derivados de la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento: ¿cabe indemnización por finalización de contrato?	144
11.	La Seguridad Social en el contrato predoctoral: la culminación de un largo proceso para dotar de una adecuada protección social al personal investigador predoctoral en formación	167
11.1.	La desprotección inicial de los becarios de investigación	167
11.2.	La limitada protección social de los becarios de investigación prevista en el Estatuto del Becario de Investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena	169

11.3. El Estatuto del Personal Investigador en Formación: un nuevo impulso en la protección social del personal investigador en formación	171
11.4. La culminación de un largo proceso para dotar de una adecuada protección social al personal investigador en formación: Ley de la Ciencia y Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación.	174
IV. CLAROSCUROS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN	179
V. BIBLIOGRAFÍA	193

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la investigación, los recursos humanos constituyen en buena medida el factor clave que condiciona las tareas, la excelencia y los resultados. Entre estos recursos humanos ocupan un lugar central los investigadores, es decir, aquellos profesionales que trabajan en la concepción o creación de conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas de carácter novedoso y en la gestión de los proyectos correspondientes. El número de investigadores, así como su movilidad, son dos aspectos importantes a este respecto. A ellos se suma un tercero que, aunque directamente relacionado, está menos estudiado, se trata de la profesión de investigador y las posibilidades de carrera que esta profesión ofrece —formación, movilidad, métodos de contratación, desarrollo y evaluación de las carreras, situación contractual y salarial de los investigadores, etcétera—¹. Este es un aspecto esencial del sistema de investigación que repercute de manera considerable en su funcionamiento, especialmente en nuestro país, donde la estructuración y la organización de las carreras de investigación no han permitido hasta el momento un aprovechamiento pleno del potencial existente en este ámbito.

1. Vid. Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2015 sobre la Carta Europea de los Investigadores y el Código de Conducta para la selección de investigadores (DOUE, L 75/67 de 22 de marzo de 2005).

En consecuencia, el fortalecimiento de los recursos humanos dedicados a la investigación pasa ineludiblemente por el establecimiento de una carrera profesional que haga lo suficientemente atractiva la profesión de investigador. Esta carrera investigadora, entendida como un sistema organizado o itinerario por el que deben transitar las personas que deseen dedicarse a la actividad investigadora, debe quedar estructurada como mínimo en las siguientes fases: a) La fase de formación en la investigación, que debe tener como finalidad introducir al futuro investigador en el ámbito de la actividad investigadora, así como propiciar que el mismo adquiera una sólida formación investigadora, la cual habitualmente encuentra su máxima expresión en la elaboración y defensa de la tesis doctoral; b) La fase de perfeccionamiento en la investigación, durante la cual el investigador —habitualmente un doctor reciente— debe completar y demostrar su capacidad investigadora, ya sea a través de su participación en proyectos de investigación, de estancias en el extranjero, de su participación en jornadas y congresos, de sus publicaciones, etcétera; y, c) La fase de estabilización en la investigación, en la cual debe dotarse al investigador de la estabilidad laboral necesaria para desarrollar aquellos proyectos u otras actividades investigadoras que por su misma naturaleza requieren de una mayor permanencia o estabilidad en el tiempo.

En esta línea se encuentra la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, Ley de la Ciencia), que constituye el intento más serio hasta la actualidad de dotar a la comunidad científica española de una carrera científica y técnica predecible, profesionalizada, competitiva, basada en el reconocimiento de méritos y en los criterios de máxima movilidad y apertura que rigen en el ámbito científico internacional². A tal efecto, el impulso de la actividad investiga-

2. Vid. MARINA JALVO, B.: «Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las universidades públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación», *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 30, 2012, pág. 2.

dora pasa inexorablemente por hacer atractivos y viables los trabajos de investigación, con reconocimiento efectivo de los investigadores como profesionales en todas las etapas de su trayectoria profesional, también en las preliminares, y piezas esenciales de los centros e instituciones que les contratan. En definitiva, es necesario perfeccionar la contratación del personal investigador y los sistemas de evaluación, promoviendo el progreso en la carrera profesional³.

Bajo esta premisa, la Ley de la Ciencia regula en su título II, que lleva por título «recursos humanos dedicados a la investigación», el nuevo régimen de contratación laboral del personal investigador por parte de diferentes agentes públicos del sistema español de ciencia, tecnología e innovación, entre los que cabe destacar las universidades públicas y los organismos públicos de investigación, por ser éstos los principales receptores del colectivo de investigadores, si bien, diferentes previsiones contempladas al respecto también extienden sus efectos a otros agentes públicos y privados de investigación —universidades privadas, entidades privadas sin ánimo de lucro dedicadas a la investigación, consorcios y fundaciones del sector público que realicen actividades de investigación, etcétera—.

Este nuevo régimen de contratación laboral del personal investigador diseñado por la Ley de la Ciencia incide en todas y cada una de las fases y etapas de la carrera investigadora anteriormente expuestas, si bien, se detiene de un modo especial en la fase formativa, regulándose al efecto una nueva modalidad contractual, denominada contrato predoctoral (art. 21) y en la fase de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, previéndose también un contrato específico con esta exclusiva finalidad (art. 22). Asimismo, aunque no la haga con la misma intensidad, la Ley de la Ciencia aborda, sin prever una modalidad contractual específica para ello, la contratación del

3. Vid. SERRANO ARGÜELLO, N.: «Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al *desideratum* de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional», *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014, pág. 88.

personal de investigación adscrito a proyectos de investigación mediante el contrato para obra o servicio determinado previsto en el art. 15 ET (arts. 20.2, 26.7, 30 y apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de la Ley de la Ciencia), contemplando diferentes particularidades al respecto (disposición adicional vigesimotercera de la Ley de la Ciencia). Aún con menor profundidad, la Ley de la Ciencia aborda la contratación laboral por tiempo indefinido de estos investigadores que únicamente se prevé, pero que apenas se desarrolla, y que sigue conviviendo con la tradicional vía de consolidación del personal investigador consistente en su acceso a la función pública, ya sea como profesores o como investigadores funcionarios (art. 22.3). Finalmente, con la finalidad de retener y atraer talento al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, la Ley de la Ciencia introduce una modalidad contractual desconocida hasta el momento y que se denomina como «contrato de investigador distinguido» (art. 23).

La principal novedad que introduce la Ley de la Ciencia respecto a los recursos humanos dedicados a la investigación consiste en que, por primera vez, se sitúa en un cierto plano de igualdad a la carrera funcionarial y a la carrera laboral del personal investigador, no en vano, hasta este momento, la carrera investigadora se configuraba como una carrera eminentemente funcionarial, la cual, tras transitarse por distintas categorías administrativas o, en su caso, laborales, se culminaba con el acceso del investigador a las correspondientes categorías de personal investigador o de personal docente e investigador de carácter funcionarial. Por el contrario, ahondando en el camino ya anticipado por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU), que con mayor o menor fortuna también parece contemplar dos carreras profesionales paralelas, una funcionarial y otra laboral, la Ley de la Ciencia, al tiempo que sigue manteniendo la tradicional carrera funcionarial, incorpora una carrera laboral, en la que, tras transitarse por diferentes contratos laborales de carácter temporal, se finaliza con la contratación laboral de carácter indefinido del investigador. A tal efecto, se ha puesto de manifiesto que «cada una

de las modalidades contractuales previstas buscará responder a la necesidad del centro pero sin desatender a las concretas circunstancias y grado de desarrollo profesional de los investigadores, capaz de reconocer la carrera científica y, en consecuencia, abrirse al bagaje acreditado por el personal investigador, a los méritos acumulados. Se trata de una respuesta legal a un justo reconocimiento en derecho del trabajo del investigador (...) que a su vez quiere acompañarse al elevado posicionamiento social del investigador»⁴.

En definitiva, la Ley de la Ciencia contempla diferentes instrumentos jurídicos dirigidos a satisfacer las diversas necesidades de contratación que plantea el personal investigador en los diferentes estadios de la carrera investigadora, ya sea mediante la previsión de modalidades contractuales específicas del ámbito de la investigación —contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y contrato de investigador distinguido—, o mediante la referencia genérica que se contiene en la propia Ley de la Ciencia de que se pueda contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente, mediante el contrato de trabajo para obra o servicio determinado previsto en el art. 15.1.a) ET, respecto al cual también se introducen algunas reglas específicas.

Precisamente, en esta monografía se pretende abordar en profundidad uno de estos instrumentos jurídicos diseñados por la Ley de la Ciencia para satisfacer las necesidades que plantea la contratación del personal investigador en los estadios iniciales de la carrera investigadora, en concreto, el contrato predoctoral, previsto en el art. 21 de la Ley de la Ciencia y desarrollado por el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (en adelante, Real Decreto 103/2019).

4. Vid. SERRANO ARGÜELLO, N.: «Modalidades específicas de contratación...» cit. pág. 89.

Esta elección encuentra su fundamento en el hecho de que, de las diferentes etapas que deben definir la carrera investigadora, sin lugar a dudas, es la etapa de formación en la investigación, es decir, aquella consistente en la introducción y formación de titulados recientes en el campo de la investigación, una de las que más condiciona la carrera investigadora y, en última instancia, la propia actividad investigadora desarrollada en nuestro país, no en vano, únicamente mediante un tratamiento adecuado de esta etapa formativa de los investigadores se puede alcanzar el objetivo estratégico de aumentar, en cantidad y calidad, los efectivos que se dedican a actividades de I+D+I con los que satisfacer las crecientes necesidades de mano de obra del sistema español de ciencia, tecnología e innovación. A tal efecto, no cabe duda que para alcanzar este resultado es necesario que se fije una adecuada política de formación en la investigación que resulte lo suficientemente atractiva para incrementar las vocaciones y para atraer a los mejores currículos y talentos hacia la profesión de investigador.