EL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN: FINES Y MEDIOS*

JOSÉ MANUEL GÁMEZ JIMÉNEZ

Profesor Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Jáen

"El Derecho es una idea práctica, es decir, indica un fin, y como toda idea de tendencia, es esencialmente doble porque encierra en sí una antítesis, el fin y el medio. No basta investigar el fin, se debe además mostrar el camino que a él conduzca"
R. Von Ihering[2]

EXTRACTO

Toda norma jurídica nace con una determinada teleología y, en este sentido, el Estatuto del Personal Investigador en Formación persigue –en esencia– dos fines jurídico–laborales: en primer lugar, dispensar protección sociolaboral al colectivo de investigadores predoctorales en régimen de beca y, en segundo término, encuadrar bajo una relación laboral "común" a aquellos beneficiarios de una ayuda a la investigación que cumplan una serie de requisitos temporales y/o académicos.

Sin embargo, cuando el citado reglamento realiza una remisión normativa en bloque al Derecho del Trabajo "común", los fines sociolaborales de la norma colisionan con los medios jurídicos preexistentes. En esta tesitura pueden hallarse pautas jurídicas a seguir como norte hermenéutico, si bien, resulta vital una futura intervención normativa que depure imperfecciones jurídicas, ya sea manteniendo la línea continuista de encaje en una relación laboral "común" o, en su defecto, a través de una regulación laboral especial.

Palabras Clave: Personal Investigador

ABSTRACT

All judicial laws are born under a teleological aspect, and in this sense, the new statue adopted for research trainees has –in essence- two targets: judicial and labour. At first, to grant socio-labour protection to those pre-doctoral researchers with a scholarship; and secondly place under a "common" labour relation those beneficiaries that receive grants for research and that fulfil a series of requisites considering timing and their academic background or career. But when the law is revised in terms of "common" labour law rights those socio-labour aspects, such as regulation which interfere with the previous judicial measures. In this sense, some judicial rules are to be followed hermeneutically, and a future regulatory intervention correcting the judicial errors may take place either as being a continuation of common labour relations or through a special labour relation.

Key Words: Research trainees

* El presente trabajo se enmarca dentro del grupo de investigación *"Políticas territoriales de empleo, mercado de trabajo y derecho a la inserción"*.

[1] *La lucha por el derecho*, Trad. A. Posada y Biesca, Prólogo de L. ALAS, Librería de Victoriano Suárez, Madrid, 1881.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL SENTIDO DE LA NORMA
3. RELACIÓN BILATERAL Y RELACIÓN TRIANGULAR
   3.1. En régimen de beca
   3.2. En régimen de contrato de trabajo
4. EL OBJETO DE LA NORMA Y SU PROYECCIÓN PRÁCTICA
   4.1. Los programas de ayuda a la investigación
   4.2. La actividad docente del personal investigador en formación
   4.3. El registro general de programas de ayuda a la investigación
   4.4. Derechos del personal investigador en formación
   4.5. Deberes del personal investigador en formación
   4.6. Obligaciones del organismo de adscripción
5. LA RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADORES PREDOCTORALES
   5.1. Consideraciones generales
   5.2. La obligación de formalizar un contrato de trabajo
   5.3. Duración del contrato
   5.4. Retribución salarial
   5.5. Extinción contractual
6. EL RÉGIMEN JURÍDICO–LABORAL DE LOS INVESTIGADORES POSTDOCTORALES
   6.1. Aproximación preliminar
   6.2. Contrato "común" de obra o servicio determinado
   6.3. Contrato para la realización de un proyecto específico de investigación
   6.4. Contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología
7. EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN
   7.1. Caracterización jurídico–positiva
   7.2. Investigador predoctoral en régimen de beca
   7.3. Bonificación en la cotización
8. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

De todos es sabido que el Derecho evoluciona, cambia y, en no pocas ocasiones, sufre giros de ciento ochenta grados en relación a la regulación jurídica precedente. Pues bien, el Estatuto del Personal Investigador en Formación constituye un ejemplo gráfico de cómo una tradición positiva y jurisprudencial, forjada a fuego durante décadas, puede quedar en agua de borrajas con la entrada en vigor de un reglamento administrativo inspirado en una pléyade de variables jurídicas y metajurídicas[2].

[2] RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, BOE de 3 de febrero de 2006, (en adelante, EPIF). La jurisprudencia, tradicionalmente, había negado la existencia de vínculo laboral entre el investigador y el organismo de

En nuestro país, desde antaño, el Derecho positivo y la *praxis* jurisprudencial habían negado la existencia de relación laboral entre los denominados "becarios de investigación" y el organismo de adscripción. Sin embargo, con la entrada en vigor del EPIF se produce una ruptura de la tradición jurídica anterior en un momento histórico marcado por una corriente de pensamiento neoliberal y un debilitamiento progresivo y subversivo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social[3].

En este contexto, el EPIF a través de dos simples operaciones jurídicas logra insertar sus fines sociolaborales en el ordenamiento jurídico preexistente, a saber: por un lado, obliga a las entidades convocantes y organismos de adscripción a entablar una relación laboral con aquéllos investigadores que cumplan una serie de requisitos temporales y/o académicos. Y, por otro lado, amplía el ámbito subjetivo de la Seguridad Social con la inclusión de este colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, RGSS)[4].

En definitiva, la entrada en vigor del EPIF ha supuesto, en primer lugar, un avance pionero en el reconocimiento de derechos sociolaborales básicos a este colectivo y, en segundo término, una aproximación de nuestro Ordenamiento Jurídico a la regulación jurídico–laboral existente en varios países europeos[5].

---

adscripción (SSTS, sala de lo Contencioso–Administrativo, de 11 de diciembre de 2001, 28 de junio de 2005 y 18 de noviembre de 2005). I. Alzaga Ruiz, *"El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación",* Actualidad Laboral, nº 18, 2006, pp. 2168–2169.

[3] Para una muestra de distintos supuestos sociolaborales dónde una norma de rango legal o administrativo rompe una consolidada línea jurisprudencial, A. Desdentado Bonete, *Problemas de la jurisprudencia en el orden social: vinculación, cambio, conflictos jurisprudenciales y relaciones con la ley*, dentro de la obra colectiva, *La fuerza vinculante de la Jurisprudencia,* Dir. J. Samper Juen, Estudios de Derecho Judicial, 34–2001, CGPJ, Madrid, 2001, pp. 441 y ss.

[4] Para obtener una visión de los criterios tradicionales utilizados para configurar una relación de beca frente a una relación laboral, S. González Ortega / J. M. Moreno Díaz, *"La beca como instrumento de inserción en el mercado laboral",* Revista de Relaciones Laborales *Lan Harremanak*, nº 4, 2001, pp. 177 y ss. En relación a la histórica ampliación del ámbito subjetivo de la Seguridad Social, A. Perpiñá Rodríguez, *Sociología de la Seguridad Social,* Confederación Española de Cajas de Ahorro, Madrid, 1972, pp. 151 y ss. El EPIF se enmarca dentro de la tendencia expansiva del sistema de Seguridad Social, caracterizada – entre otros factores – por otorgar protección sociolaboral a colectivos que originariamente se encontraban al margen del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, A. de la Puebla Pinilla, *"La nueva relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos",* Relaciones Laborales, nº 4, 2006, pp. 59 y ss.

[5] Con anterioridad a la entrada en vigor del EPIF existían opiniones que abogaban por la necesidad de instrumentalizar una relación laboral entre los becarios de investigación y los organismos de adscripción, J. Moreno Gené, *"El personal investigador en formación ¿becarios o trabajadores?"*, Temas Laborales, nº 78, 2005, pp. 95 y ss. J. Luján Alcaráz, *"A propósito del Estatuto del becario de investigación"*, Aranzadi Social 1/2004, pp. 9 y ss. En este sentido, nótese que la interpretación doctrinal puede ser entendida como una *"recomendación"* dirigida a los poderes públicos, R. Guastini, *Estudios sobre la interpretación jurídica,* UNAM, México, Porrúa, 2002, pp. 19 y ss.

A lo largo de estas páginas se expondrá un análisis jurídico–crítico de este novedoso, polémico y, a la vez, ansiado Estatuto del Personal Investigador en Formación. No sin antes señalar que esta norma no es un fin en sí misma, sino que constituye el referente normativo de un movimiento reivindicativo que demanda la aplicación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a este colectivo, como si de trabajadores por cuenta ajena se tratara, esto es, desde el primer día de incorporación al organismo de adscripción[6].

2. EL SENTIDO DE LA NORMA

A lo largo de la historia las instituciones públicas y la iniciativa privada han desempeñado una labor esencial en el desarrollo de la ciencia. Con el transcurso del tiempo ha ido mejorando paulatinamente la infraestructura científico–tecnológica de nuestro país y, asimismo, de forma paralela a esta progresión técnica, han ido mejorando gradualmente las condiciones socioeconómicas y sociolaborales del personal investigador, en general, y el de formación, en particular[7].

Hoy día, en los albores del siglo XXI, las implicaciones de la denominada "sociedad y economía del conocimiento", las iniciativas comunitarias tendentes a construir un "espacio europeo de investigación" y el paradigma de los modelos nacionales de investigación adoptados en varios países europeos, se han erigido como factores determinantes para que el ejecutivo español elaborara el EPIF con un doble y decisivo propósito: en primer lugar, cumplir con los compromisos electorales suscritos años atrás y, en segundo término, apaciguar un hervidero de protestas y movilizaciones colectivas[8].

[6] J. Moreno Gené, *"El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral",* RTSS, CEF, nº 277, 2006, p. 76. Sin embargo, hay que tener en cuenta que hoy por hoy nuestro ordenamiento jurídico está desprovisto de recursos contractuales para cumplir "íntegramente" un mandato programático de esta naturaleza. Sobre la ausencia de una regulación adecuada a las especificidades del personal investigador en formación, R. Morón Prieto, *"El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral",* Relaciones Laborales, nº 19, 2006, p. 48 *in fine*.

[7] Sobre las dificultades socioeconómicas que tradicionalmente han sacudido a los titulados universitarios que optan por dedicarse a la investigación, M. Weber, *El político y el científico,* Alianza Editorial, 1ª Ed. – 14ª Reimp., Madrid, 1994, pp. 181 y ss. A modo de reseña histórica, nótese que en plena época franquista los poderes públicos únicamente debían dotar a los investigadores con *"medios decorosos de subsistencia"*, M. Lora Tamayo, separata de la segunda edición de la obra *El nuevo estado español,* que lleva por título *La investigación científica*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1963, pp. 11 y ss.

[8] Informe elaborado por la Federación de Jóvenes Investigadores, *"La situación en España de los Investigadores en Fase inicial: un estudio comparativo con respecto a Europa"*, 2003,

El EPIF, como reglamento administrativo de carácter estatal, extiende el ámbito subjetivo del ordenamiento sociolaboral al colectivo de investigadores en formación. Esta extensión normativa está legitimada jurídicamente en todo momento, ya que no existe ninguna norma laboral o de seguridad social que excluya de su ámbito de aplicación al personal investigador en formación. Por tanto, puede afirmarse – sin temor a errar – que el EPIF respeta en todo momento el principio de reserva de ley[9].

La naturaleza jurídica del EPIF es la de reglamento complementario de la Ley, lo que la doctrina alemana ha denominado *"gesetzergänzenden veordnungen"*, esto es, la norma emanada del poder ejecutivo que hace extensiva una ordenación jurídica de naturaleza legal a una determinada realidad social, que carece de un pronunciamiento normativo previo en la materia[10].

A pesar de las especialidades jurídico–laborales que presenta la actividad del personal investigador en formación, el EPIF se remite en bloque al Derecho del Trabajo "común". Y, a su vez, al Derecho de la Seguridad Social, si bien, como excepción en esta materia, el EPIF recoge expresamente unas reglas especiales directamente aplicables al personal investigador en formación con régimen de beca predoctoral (disp. adic. 1ª EPIF).

Como es sabido, en nuestro país, históricamente, no ha existido ninguna norma legal o reglamentaria que abordara en su conjunto el régimen jurídico del personal investigador en formación. Con esta rémora a las espaldas, el régimen jurídico aplicable se ceñía a la convocatoria de las correspondientes ayudas a la investigación y, en su caso, a las normas estatutarias del organismo de adscripción.

Esta casuística situación se perpetúa durante décadas hasta la entrada en vigor del Estatuto del Becario de Investigación (en adelante, EBI), una norma regla-

---

pudiendo accederse al mísmo a través de la siguiente dirección (www.precarios.org/docs.php3). En relación a la influencia de los ordenamientos jurídicos extranjeros y supraestatales sobre el derecho nacional, B. Markesinis, *Il metodo della comparazione,* Giuffrè, Milán, 2004, pp. 191 y ss. *Véase*, por último, el *Programa Electoral del PSOE para las elecciones generales de 2004*, p. 186.

[9] R. García Macho, *Reserva de ley y potestad reglamentaria,* Ariel, Barcelona, 1988, 1ª Ed., pp. 167 y ss.

[10] J. Mª. Baño León, *Los límites constitucionales de la potestad reglamentaria,* Civitas, Madrid, 1ª Ed., 1991, pp. 24 y ss. En general, sobre las normas jurídicas de carácter remisivo K. Larenz, *Metodología de la Ciencia del Derecho,* (Trad. M. Rodríguez Molinero), Ariel Derecho, Barcelona, 1994, pp. 253 y ss. Las remisiones que se realizan en el EPIF hacia el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social son de carácter "externo" y "dinámico", al remitirse a un conjunto normativo que se encuentra fuera de la norma remitente y se halla, además, en continuo movimiento o transformación, M. Carbonell / S. T. Pedroza de la Llave (Coords.), *Elementos de técnica legislativa,* UNAM, México, 2000, pp. 215 y ss.

mentaria que aspira a establecer por vez primera en nuestro Derecho una regulación general en la materia. Ahora bien, la eficacia real del EBI estuvo siempre en entredicho: su aplicación dependía de que el programa de ayudas a la investigación estuviera inscrito en un Registro *ad hoc* y, sin embargo, la inscripción tenía un carácter potestativo que propició la desprotección sociolaboral de los becarios integrados en programas de ayudas no inscritos en el citado Registro[11].

En medio de este clima oscilante la situación se agravó por momentos. De forma asimétrica y "voluntarista" diversas Comunidades Autónomas establecieron convocatorias públicas de ayudas a la investigación, dónde combinaban un período inicial de beca sin cotización a la seguridad social con un período final dónde se obligaba a instrumentalizar una relación laboral entre el becario y el organismo de adscripción[12].

Pues bien, con el propósito de ofrecer un marco jurídico de referencia y eliminar esta atmósfera de crispación e inseguridad jurídico–laboral, finalmente, logra elaborarse el EPIF, siguiendo el procedimiento establecido en el art. 24 de la Ley del Gobierno (Ley 50/1997, de 27 de noviembre) y de acuerdo con la habilitación constitucional que tiene el Estado para regular cuestiones tales como el fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica (art. 149.1.15ª CE), propiedad intelectual e industrial (art. 149.1.9ª CE), legislación laboral (art. 149.1.7ª CE) y, por último, legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social (art. 149.1.17ª CE)[13].

3. RELACIÓN BILATERAL Y RELACIÓN TRIANGULAR

La relación jurídica del personal investigador en formación nace con la concesión y posterior aceptación de una ayuda a la investigación comprendida

[11] RD 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación, BOE 3 de noviembre de 2003. Con anterioridad a la entrada en vigor del EPIF, J. Moreno Gené, *"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",* RTSS, CEF, nº 250, 2004, pp. 3 y ss. O. Fernández Márquez, *"Nuevas normas sobre los becarios y el personal sanitario residente: otra ocasión para la reflexión sobre el trabajo formativo"*, Temas Laborales, nº 74, 2004, pp. 11 y ss. Para una crítica sagaz al respecto, I. García Ninet, *"Sobre el presunto estatuto del becario de investigación",* Tribuna Social, nº 155, 2003, pp. 5 y ss.

[12] J. Moreno Gené, *"La contratación laboral del personal investigador en formación: contrato en prácticas versus contrato de obra o servicio determinado"*, RTSS, CEF, nº 262, 2005, pp. 91 y ss.

[13] J. Moreno Gené, *"El nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral"*, *op. y loc. cit.,* pp. 41 y ss. Asimismo, Dictamen del Consejo de Estado nº 2147/2005, aprobado el 12 de enero de 2006.

dentro del ámbito de aplicación del EPIF. A partir de ese momento surgirán multitud de derechos y deberes para los sujetos intervinientes y vinculados entre sí de acuerdo con un régimen jurídico interdisciplinar que varía básicamente en función de dos factores: el vínculo jurídico (beca o contrato de trabajo) y el número de sujetos intervinientes (relación bilateral o triangular)[14].

Sobre este último factor, adviértase desde este preciso instante que la distinción entre relación bilateral y relación triangular lleva aparejada innumerables consecuencias jurídicas y económicas. En una relación bilateral el beneficiario de la ayuda desarrollará un trabajo de investigación y prestará sus servicios en la propia entidad convocante que es al mismo tiempo un organismo de investigación, existiendo por tanto únicamente dos sujetos en esta relación jurídica (entidad convocante – beneficiario de las ayudas). Y, por otro lado, en una relación triangular el beneficiario de la ayuda desarrollará su trabajo y prestará sus servicios en un organismo de adscripción distinto a la entidad convocante, existiendo por tanto tres sujetos en esta relación jurídica (entidad convocante – beneficiario de las ayudas – organismo de adscripción). En consecuencia, el carácter bilateral o triangular de la relación jurídica del personal investigador en formación dependerá de que la entidad convocante de las ayudas sea al mismo tiempo (o no) un organismo de investigación[15].

La razón que sustenta este régimen jurídico bicéfalo (bilateral y triangular) es puramente económica. Los organismos de investigación por sí solos y con sus limitados presupuestos económicos son incapaces de financiar y gestionar íntegramente el colectivo de investigadores en formación, siendo necesaria la intervención adicional de terceros sujetos (públicos y privados) que financien las ayudas a la investigación en régimen triangular. Por tanto, las relaciones bilaterales y triangulares en el ámbito del personal investigador en formación son forzosamente compatibles, sin embargo, nótese que la intervención de los poderes públicos deriva de una exigencia constitucional (art. 44.2 CE), mientras que la intervención de los sujetos privados depende únicamente de su libre albedrío.

[14] Sobre la correlación entre derecho y deber en una relación jurídica, L. Ferri, *La autonomía privada,* Comares, Granada, 2001, pp. 205 y ss. La regulación jurídica del personal investigador en formación es interdisciplinar porque, además del EPIF, sobre este supuesto de hecho incide la normativa laboral y de seguridad social, administrativa, fiscal, mercantil y, de forma más específica, la convocatoria de las ayudas y las normas estatutarias del organismo de adscripción.

[15] Un ejemplo de relación bilateral puede encontrarse en el ámbito de las ayudas a la investigación convocadas por Universidades, que ostentarán al mismo tiempo la condición de entidad convocante y organismo de adscripción en relación al beneficiario de la ayuda, *vid*. Resolución de 10 de octubre de 2008 de la Universidad de Jaén por la que se publican las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de "Ayudas para la Formación de Personal Investigador", con cargo al Plan de Apoyo a la Investigación, al Desarrollo Tecnológico y a la Innovación de la Universidad de Jaén para el bienio (2007/2008), BOJA nº 207, 17 de octubre de 2008. Por otro

3.1. **En régimen de beca**

En el ámbito del personal investigador en formación el régimen de beca combinado con una limitada protección sociolaboral únicamente acontece en las ayudas a la investigación predoctorales, dónde la entidad convocante abonará periódicamente al beneficiario de la ayuda una serie de estipendios económicos, desprovistos de naturaleza salarial al no existir relación laboral entre el beneficiario y la entidad convocante. Como contrapartida el beneficiario de la ayuda deberá elaborar un trabajo de investigación y realizar aquellas actividades relacionadas con su investigación o formación.

Con carácter general, en una relación triangular la entidad convocante y el organismo de adscripción tendrán un vínculo basado en la cooperación, fiscalización y gestión de este colectivo. Por otro lado, entre el organismo de adscripción y el sujeto beneficiario de las ayudas existirá una relación basada en la colaboración, ya que el organismo de adscripción albergará al beneficiario de la ayuda durante el desarrollo de su trabajo de investigación y se beneficiará, en su caso, de la prestación de otros servicios. Y, asimismo, entre el beneficiario de la ayuda y la entidad convocante existirá una relación regida por la convocatoria de las ayudas, dónde se recoge básicamente un derecho y una obligación recíprocos de percepción y abono de la ayuda económica, con independencia de que los organismos de adscripción asuman subsidiariamente la obligación de abono. Por último, en una relación bilateral en régimen de beca los derechos y obligaciones estarán condensados en los dos sujetos intervinientes: beneficiario de las ayudas y entidad convocante.

3.2. **En régimen de contrato de trabajo**

En el ámbito del personal investigador en formación hay que distinguir entre ayuda a la investigación predoctoral y postdoctoral para determinar el nacimiento de la relación laboral. Las ayudas a la investigación predoctorales están encauzadas a través de una inicial relación jurídica de beca que podrá mutar con el paso del tiempo hacia una relación laboral cuando el beneficiario de las ayudas cumpla una serie de requisitos temporales y académicos. Sin

---

lado, un ejemplo de relación triangular podría ser la Resolución de 12 de febrero de 2008, de la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología, por la que se convocan incentivos en el 2008 para la formación de personal docente e investigador predoctoral en las Universidades Públicas de Andalucía, BOJA nº 50, de 12 de marzo de 2008; en este último supuesto existirían tres sujetos vinculados entre sí: beneficiario de la ayuda – entidad convocante (Junta de Andalucía) – organismo de adscripción (Universidad Pública andaluza).

embargo, las ayudas a la investigación postdoctorales están canalizadas directamente a través de una relación laboral desde el primer día de incorporación del beneficiario de la ayuda al organismo de investigación.

Como es sabido, el Derecho del Trabajo individual se cimenta a partir de una relación bilateral (empleador – trabajador). Con el paso del tiempo y progresivo aumento de la complejidad económica y laboral, al lado de las relaciones bilaterales clásicas han ido apareciendo relaciones laborales triangulares que cuentan con un supuesto de hecho dónde *"forzosamente"* intervienen tres sujetos distintos y vinculados entre sí: empresas de trabajo temporal, contratas, cesiones ilegales de trabajadores, relación laboral especial de abogados, cesiones temporales de deportistas profesionales, etc. Pues bien, como excepción a esta regla general, la relación jurídica del personal investigador en formación presenta un supuesto de hecho variable desde el punto de vista de los sujetos intervinientes, pudiendo albergar *"alternativamente"* una relación laboral bilateral o una relación laboral triangular en función de que la entidad convocante de las ayudas sea (o no) un organismo de investigación[16].

En una relación bilateral en régimen de contrato de trabajo, el empleador "material" será la entidad convocante de las ayudas que a su vez es el organismo de investigación dónde el beneficiario desarrollará el trabajo de investigación y, en su caso, prestará otros servicios; por tanto, la relación laboral permanecerá dentro de la esfera patrimonial del empleador (entidad convocante), que será el sujeto jurídicamente responsable de abonar todos los gastos derivados de la relación laboral. Sin embargo, en una relación triangular el empleador "formal" es el organismo de adscripción dónde el beneficiario de la ayuda desarrollará su trabajo de investigación y, en su caso, prestará otros servicios; por tanto, la relación laboral permanecerá fuera de la esfera patrimonial del organismo de adscripción, ya que los costes laborales y de seguridad social serán asumidos en su totalidad por la entidad convocante[17].

[16] STSJ Cataluña de 8 de abril de 2005. STS, sala de lo Social, de 19 de octubre de 1999. Exposición de Motivos del R.D. 1331/2006, de 17 de noviembre. Sentencia del Juzgado de lo Social nº 11 de Madrid de 8 de julio de 2002. Asimismo, en el ámbito de la seguridad social se ha considerado que el recargo de prestaciones alberga una relación triangular entre la entidad gestora, empresa y trabajador (o derechohabientes), STS, sala de lo Social, de 26 de marzo de 2007.

[17] Como excepción a esta regla general, en una relación triangular el organismo de adscripción en su condición de empleador "formal" será responsable jurídica y económicamente del recargo de prestaciones por incumplir la normativa de prevención de riesgos laborales que motivó el accidente de trabajo o enfermedad profesional y originó las correspondientes prestaciones del sistema de seguridad social, todo ello de acuerdo con los postulados de la *"tesis principialista"*, STSJ Aragón de 21 de junio de 1999 y STSJ Cataluña de 4 de septiembre de 2006.

4. EL OBJETO DE LA NORMA Y SU PROYECCIÓN PRÁCTICA

Las convocatorias públicas y privadas de ayudas a la investigación así como las normas estatutarias de los organismos de adscripción, funcionan como regulaciones supletorias respecto al EPIF, que constituye el marco jurídico de referencia para las relaciones bilaterales y triangulares.

4.1. Los programas de ayudas a la investigación

La aplicación del EPIF será preceptiva con independencia del carácter público o privado de la entidad convocante, siempre y cuando los programas de ayudas estén dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científico–técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado.

En este sentido, con una importante carga axiológica y una deficiente concreción material, se establece que los programas de ayuda a la investigación deberán, por un lado, respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad en la concesión de las correspondientes ayudas. Y, asimismo, para entrar dentro del ámbito de aplicación del EPIF, los programas de ayudas a la investigación deberán exigir del beneficiario una dedicación a las actividades de formación y especialización científico–técnica objeto de las ayudas[18].

4.2. La actividad docente del personal investigador en formación

El personal investigador en formación *"podrá"* colaborar en tareas docentes dentro de los límites establecidos en la propia convocatoria y/o en las normas estatutarias del organismo de adscripción, siempre y cuando las tareas docentes no desvirtúen la finalidad investigadora y formativa de las becas. Y, justamente, para evitar una desnaturalización de las actividades de formación e investigación, el EPIF establece un límite máximo e infranqueable en esta materia: el personal investigador en formación no podrá asumir una carga docente superior a 60 horas anuales (6 créditos), sin indicación expresa del carácter teórico o práctico.

Por otro lado, adviértase que en algunas convocatorias de ayudas a la investigación así como en determinadas normas estatutarias de los organismos de adscripción, se establece un límite temporal a partir del cual los becarios de inves-

[18] Cuando un programa de ayudas a la investigación no cumpla con los requisitos fijados en el EPIF, los derechos y deberes de los sujetos intervinientes estarán regulados a través de la convocatoria de las ayudas y las normas estatutarias del organismo de adscripción.

tigación podrán desempeñar tareas docentes (*vgr*. a partir del segundo año de beca). Ante la indeterminación del EPIF en este punto, deberá aplicarse con preferencia los límites temporales previstos en las convocatorias de las ayudas a la investigación y/o en las normas estatutarias de los organismos de adscripción[19].

4.3. **El Registro general de programas de ayudas a la investigación**

El art. 3 EPIF regula lo referente al Registro general de programas de ayudas a la investigación, a través de una norma accesoria de naturaleza instrumental y esencial para la aplicación objetiva y subjetiva del EPIF. En este sentido, frente al carácter potestativo de la inscripción prevista en el art. 5 del antiguo EBI, el EPIF establece una inscripción obligatoria de los programas de ayudas a la investigación con un doble y decisivo propósito.

En primer lugar, realizar una actividad de control y calificación administrativa con el fin de delimitar los programas de ayudas a la investigación susceptibles de ser regulados por el EPIF. Y, en segundo término, llevar a cabo una actividad de almacenamiento y gestión centralizada de datos relacionados con los programas de ayudas a la investigación, con el fin de promover actividades de formación de recursos humanos para el sistema de investigación y desarrollo.

4.4. **Derechos del personal investigador en formación**

Siguiendo con la redacción literal del EPIF ahora debe hacerse hincapié en los múltiples y variados derechos que ostenta el personal investigador en formación (art. 5 EPIF) que, dicho sea desde este preciso instante, son compatibles con los demás derechos reconocidos en las convocatorias de ayudas y/o en las normas estatutarias de los organismos de adscripción, siempre y cuando no vulneren el marco jurídico de referencia establecido por el EPIF.

*Derecho a obtener del organismo de adscripción, la colaboración y apoyo necesario para el desarrollo de su actividad (*art. 5.1 a EPIF)

Este derecho supone como contrapartida que el organismo de adscripción esté obligado a facilitar al personal investigador en formación el apoyo necesario y la utilización de los medios, instrumentos o equipos que resulten precisos para el normal desarrollo de su actividad (art. 7 a EPIF).

[19] En el supuesto de que no existiera regulación sobre este extremo ni en la convocatoria de las ayudas ni en las normas estatutarias del organismo de adscripción, en principio, nada impediría que el sujeto beneficiario de la ayuda desde el mismo momento de su incorporación pudiera desempeñar tareas docentes dentro del límite de 60 horas anuales (6 créditos).

*Derecho de integración formal y participación institucional en el organismo de adscripción (*art. 5.1 b y c EPIF)

El personal investigador en formación tiene derecho a estar integrado en los departamentos, institutos y organismos públicos o privados en los que se lleve a cabo la investigación. Además, como una proyección de este derecho en su vertiente institucional, el personal investigador en formación tiene derecho a participar dentro de los órganos de gobierno y representación del organismo de adscripción, en la forma prevista en los estatutos de las universidades y organismos públicos de investigación.

En consecuencia, el derecho de integración formal del personal investigador en formación tiene un ámbito objetivo mayor que el derecho de participación institucional. No en vano, el derecho a la participación institucional comprende únicamente a las universidades (públicas y privadas *ex* art. 12 L.O.U.) y a los organismos *"públicos"* de investigación. Por tanto, en un organismo privado de investigación el derecho a la participación institucional del personal investigador en formación, dependerá única y exclusivamente de lo que dispongan las normas estatutarias al respecto.

*Derecho de contenido económico y complementario (*art. 5.1 d EPIF)

El personal investigador en formación tendrá derecho a participar en las convocatorias de ayudas complementarias para asistencia a reuniones científicas o para estancias de formación y perfeccionamiento. Este derecho económico está condicionado por la existencia de convocatorias abiertas de ayudas complementarias, de ahí la articulación de ayudas subsidiarias por los organismos de adscripción para paliar las rigideces del marco temporal de vigencia de las ayudas complementarias.

*Derechos de propiedad intelectual (*art. 5.1 e EPIF)

De acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto 1/1996, de 12 de abril, el reconocimiento expreso de este derecho en el EPIF podría considerarse una reiteración que bien podría haberse evitado. No obstante lo anterior, hay que tener presente que los derechos de protección intelectual serán independientes, compatibles y acumulables con los demás derechos que pudieran derivarse de la investigación realizada. Y, a su vez, cuando el personal investigador en formación participe en un trabajo colectivo, los derechos de propiedad intelectual estarán condicionados por la naturaleza del trabajo, proyecto, etc.

*Derechos de propiedad industrial (*art. 5.1. f EPIF)

Por su parte, en lo que concierne a los derechos de propiedad industrial que ostenta el personal investigador en formación, el EPIF realiza una doble operación jurídica. En primer lugar, no regula nada nuevo al respecto y se remite a lo que disponga sobre tal extremo la convocatoria pública o privada de ayudas a la investigación. Y, en segundo término, se remite como marco jurídico de referencia a la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes y, en su caso, al Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación. Por último, como si de un aviso para navegantes se tratara, se establece expresamente que los derechos de propiedad industrial del personal investigador en formación, en ningún caso tendrán naturaleza salarial.

*Cláusula de cierre (*art. 5.1 g EPIF)

Para concluir con este intenso y heterogéneo cúmulo de Derechos, el EPIF establece que el personal investigador en formación tendrá derecho a disfrutar de los demás derechos reconocidos en las convocatorias públicas o privadas de ayudas a la investigación. Sin perjuicio, de los demás derechos reconocidos por las normas estatutarias de los organismos de adscripción.

*Derechos de contenido sociolaboral (*arts. 5.2. y 5.3. EPIF)

Cuando el beneficiario de una ayuda a la investigación predoctoral se incorpora por vez primera al organismo de adscripción, existirá una relación en régimen de beca que se perpetuará como mínimo dos años. Durante este período de tiempo, el personal investigador en formación con régimen de beca tiene derecho a percibir la ayuda económica que corresponda a la beca, en la forma establecida en cada convocatoria. Este derecho tiene como contrapartida natural la obligación de la entidad convocante y del organismo de adscripción de cumplir con el calendario de abono de la ayuda económica.

En relación a la naturaleza jurídica de la ayuda económica predoctoral abonada en régimen de beca, una corriente jurisprudencial opta por calificarla de donación modal (arts. 619 y 622 C.C.). Sin embargo, cuando una entidad pública convoca becas de investigación predoctorales cumple una exigencia jurídica (art. 44.2 C.E.) y, por tanto, estas ayudas económicas no son un "acto de liberalidad" encuadrable dentro del concepto civilista de donación (art. 618 C.C.). Y, por otro lado, cuando una entidad privada convoca becas de investigación predoctorales, las ayudas económicas – aunque sí son "actos de liberalidad" – no pueden enmarcarse dentro del concepto de donación modal ya que

el importe de las ayudas económicas devengadas sí constituyen "deudas exigibles" (art. 619 C.C.)[20].

Descartada la naturaleza jurídica de donación y trasladando el enfoque civilista hacia el laboralista, nótese que la ayuda económica predoctoral en régimen de beca tampoco es una retribución salarial porque, – entre otros motivos –, la entidad convocante de las ayudas no asume la posición jurídica de empleador mientras persiste el régimen de beca. En consecuencia, la ayuda económica predoctoral en régimen de beca tiene una naturaleza jurídica *sui géneris*, al margen de las categorías, conceptos e instituciones existentes en nuestro ordenamiento jurídico[21].

Pues bien, como verdadero hito en esta materia y al margen de los derechos estrictamente económicos, el EPIF reconoce derechos sociolaborales básicos al personal investigador en formación con régimen de beca. En primer lugar, este colectivo tendrá derecho a ser dado de alta en el RGSS como si de un trabajador por cuenta ajena se tratara, esto es, desde el primer día de incorporación al organismo de adscripción (disp. adic. 1ª EPIF y art. 97.2 I LGSS). Y, asimismo, el personal investigador en formación con régimen de beca ostentará los derechos equivalentes al régimen de vacaciones, permisos y licencias que disfrute el resto del personal investigador (laboral) del organismo de adscripción (arts. 37 y 38 LET).

Por otro lado, el personal investigador en formación con contrato de trabajo, disfrutará de los derechos laborales básicos (arts. 4, 17, 18, 19, 20, 21, 26, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 37 y 38 LET), así como los relativos a los de seguridad social que varían en función de la existencia de un régimen de beca o una relación laboral.

[20] Sobre la configuración jurisprudencial de donación y sus requisitos de liberalidad y prohibición de constituir deuda exigible, SSTS (sala de lo Civil) de 25 de noviembre de 2004 y 29 de julio de 2005. No obstante, existe la opinión doctrinal de que las ayudas económicas derivadas de una beca de investigación predoctoral tienen la naturaleza jurídica de donación modal, R. Aguilera Izquierdo, *"El Estatuto del Becario de Investigación"*, REDT, nº 121, 2004, p. 35. Mª. D. García Valverde, *"Naturaleza de la relación que une al "supuesto becario" con la Universidad"*, Aranzadi Social núm. 12/2005, paraf. 43, BIB 2005\2014. Sin embargo, adviértase que el régimen de beca no puede equipararse al de donación en el ámbito de la enseñanza, STS, sala de lo Social, de 7 de julio de 1998, seguida entre otras por la STSJ País Vasco de 21 de junio de 1993, STSJ Extremadura de 5 de noviembre de 1999, STSJ Andalucía de 19 de julio de 2004, SSTSJ Galicia de 5 y 30 de diciembre de 2006, etc. No en vano, *"… aplicar a las becas el concepto de donación del Código Civil basado en la liberalidad es viajar en el túnel del tiempo…"*, Sentencia del Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid de 8 de abril de 2005.

[21] Sobre la naturaleza jurídica de la beca y la ausencia de relación laboral entre el becario y la entidad convocante, SSTS, sala de lo Social, de 13 de junio de 1988 y 7 de julio de 1998.

4.5. **Deberes del personal investigador en formación**

En el diseño del art. 6 del EPIF se ha tenido en cuenta el *status* jurídico bicéfalo que tiene el personal investigador en formación con régimen de beca y/o con régimen de contrato de trabajo; pues no se olvide, la firma del contrato de trabajo supone para el beneficiario de la ayuda la asunción de unos deberes adicionales derivados del nacimiento de una relación laboral común. En consecuencia, para obtener una visión del abanico de obligaciones atribuidas al personal investigador en formación, deberán manejarse normas jurídicas de muy distinta naturaleza, a saber: convocatoria de las ayudas, normas estatutarias del organismo de adscripción, art. 6 del EPIF, normas laborales, normas de seguridad social, normas de prevención de riesgos laborales, etc.

Con carácter general, el EPIF establece cuatro obligaciones básicas para todos los beneficiarios de una ayuda a la investigación, con independencia de su régimen de beca o contrato de trabajo.

Obligaciones recogidas en la respectiva convocatoria

Como paradigma de estas obligaciones se observan las relativas a la colaboración en la gestión del personal investigador en formación (*vgr*. incorporación al organismo de adscripción, comunicación de datos ante una determinada contingencia, presentación de documentos en plazo, etc.). Asimismo, también existen determinadas convocatorias de ayudas a la investigación que imponen obligaciones específicas de muy distinta naturaleza (*vgr*. realización de cursos, seminarios específicos, etc.).

Realización de las actividades previstas en sus programas de formación

La actividad del personal investigador en formación debe estar recogida en la propia solicitud de la ayuda a la investigación, dónde el sujeto solicitante de la ayuda y el Director del trabajo, trazan conjuntamente las líneas fundamentales por las que debe discurrir la actividad de investigación. En este sentido, el EPIF establece la obligación de realizar las actividades previstas en los programas de formación y especialización; y, asimismo, recoge expresamente, en el siguiente apartado, la obligación de cumplir con aprovechamiento los objetivos previstos en el programa de formación y especialización.

Respeto al régimen interno o de funcionamiento del organismo de adscripción

El personal investigador en formación tiene el deber de atenerse al régimen interno o de funcionamiento del organismo de adscripción, especialmente en lo

relativo a las condiciones de trabajo y a las normas de prevención de riesgos laborales.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, constituye una obligación muy genérica que dependerá en todo caso de la tarea a desempeñar; sin embargo, hay que tener presente que la actividad de investigación se basa en resultados y, por tanto, en esta materia resulta discutible la obligación de cumplir normas de medios o normas que regulan las condiciones de trabajo (horarios de trabajo, lugar de trabajo, etc.). Por otro lado, más imprecisa si cabe es la obligación que pesa sobre el personal investigador en formación de cumplir lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales. Ante tal indefinición, cabe afirmar que el personal investigador en formación deberá cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable al organismo de adscripción, en general, y a su puesto de trabajo, en particular.

Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad social

Por último, el art. 6 e EPIF recoge un precepto que a primera vista podría parecer una reiteración innecesaria. Sin embargo, la inclusión de este precepto en el EPIF tiene por finalidad determinar expresamente los sujetos obligados a asumir los gastos derivados de la inclusión y permanencia en el RGSS.

4.6. **Obligaciones del organismo de adscripción**

El art. 7 EPIF se encarga de establecer el elenco de obligaciones que, como "anfitrión", tiene el organismo de adscripción en relación al personal investigador en formación. En este sentido, el conjunto de obligaciones pueden agruparse en dos grupos: obligaciones asumidas en la propia solicitud de ayudas a la investigación y, por tanto, antes de la concesión de la beca; y, en segundo lugar, obligaciones derivadas del propio desenvolvimiento del personal investigador en formación a partir de su incorporación al organismo de adscripción.

*Proporcionar el apoyo necesario y los medios técnicos materiales para el normal desarrollo de la actividad del personal investigador en formación (*art. 7 a EPIF)

Esta imprecisa obligación no es más que la instrumentalización efectiva de un compromiso asumido tiempo atrás, por un representante del organismo de adscripción y que consta en la propia solicitud de las ayudas a la investigación (art. 5.1 a EPIF). El compromiso en sí, lejos de constituir un mero trámite burocrático, supone una declaración institucional en toda regla que asegura la disponibilidad de medios técnicos al solicitante de la ayuda para realizar su trabajo de investigación.

*Designar un tutor con título de doctor para la coordinación y orientación de su actividad (*art. 7 b EPIF)

El tutor o Director del trabajo de investigación con la titulación académica requerida, figura en la propia solicitud de ayudas a la investigación, al margen por tanto del halo jurídico que despliega el EPIF. Ahora bien, debe apostillarse una cuestión de carácter terminológico que puede llevar a equívocos cuando se hace referencia al vocablo *"designar un tutor"*. Esta expresión no se ajusta fielmente a la realidad, pues de su mera lectura podría parecer que es el organismo de adscripción el que selecciona un tutor para la dirección del trabajo de investigación, cuando esto no sucede en la realidad cotidiana de las universidades y demás centros de investigación.

*Control de la actividad del personal investigador en formación (*art. 7 c EPIF)

El organismo de adscripción tiene dos obligaciones en relación al desenvolvimiento de la actividad del personal investigador en formación. Comenzando por la primera, el organismo de adscripción está obligado a velar por el desarrollo adecuado del programa de formación del personal investigador en formación, lo cual supone una labor de control y evaluación de la actividad desarrollada por el personal investigador en formación; esta obligación, que en muchas ocasiones supone una intervención conjunta con la labor de fiscalización propia de la entidad convocante, tiene por finalidad esencial comprobar que la actividad del personal investigador en formación cumple los parámetros fijados en su programa de formación.

Por su parte, la segunda obligación supone un control nuevamente de la actividad del personal investigador en formación, pero esta vez para evitar el desempeño de tareas que no estén relacionadas con el desarrollo de su investigación o de su formación específica (*vgr*. tareas docentes que excedan de 60 horas anuales).

*Permitir la integración del personal investigador en formación dentro de los departamentos, institutos y organismos (*art. 7 d EPIF)

El organismo de adscripción tiene la obligación de permitir la integración del personal investigador en formación dentro de los departamentos, institutos y organismos dónde desarrolla el trabajo de investigación. Una obligación que concuerda con el correlativo derecho que tiene sobre esta materia el personal investigador en formación, (art. 5.1.b EPIF). Como antes se ha apuntado, esta obligación deben acatarla las distintas universidades y demás centros de inves-

tigación, en general, sin distinción alguna en relación a su carácter público o privado[22].

5. LA RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADORES PREDOCTORALES

5.1. Consideraciones generales

El art. 8 EPIF es el encargado de diseñar el insólito camino que ha de recorrer el personal investigador en formación desde la concesión de la ayuda a la investigación hasta su extinción, anticipada o no. Pues bien, comenzando desde el principio, esto es, desde la concesión de la ayuda a la investigación predoctoral y coetánea incorporación del beneficiario al organismo de adscripción, cabe afirmar que el personal investigador en formación se encontrará inmerso en un *régimen de beca* dónde se le reconocen determinados derechos sociolaborales a pesar de no existir relación laboral alguna entre el becario de investigación y el organismo de adscripción (art. 5.2 EPIF).

El siguiente alto en el camino se encuentra con la obtención del DEA o documento administrativo que lo sustituya de acuerdo con la nueva estructura de enseñanza adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior. Como se verá más adelante, la obtención del DEA marca un antes y un después en el régimen jurídico del personal investigador en formación, pues constituye el requisito básico para que los hasta entonces becarios pasen a ser considerados personal laboral. No obstante, adviértase que en determinados supuestos las entidades convocantes de las ayudas podrán establecer requisitos distintos al DEA o documento equivalente que lo sustituya, para acceder a la fase de contratación laboral *ex* art. 8.1. EPIF *in fine*[23].

[22] Adviértase que el EPIF no reconoce expresamente la obligación que tienen las universidades y organismos públicos de investigación, de permitir que el personal investigador en formación participe en sus órganos de gobierno y representación (art. 5.1. c EPIF).

[23] Con anterioridad a la entrada en vigor del EPIF existían planteamientos doctrinales que consideraban a los becarios de investigación excluidos del Derecho del Trabajo, debido a que su actividad no generaba beneficio a una organización productiva con ánimo de lucro, S. González Ortega, *Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?*, dentro de la obra colectiva, *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo*, Estudios en homenaje al Prof. J. Cabrera Bazán, Edición preparada por J. Cruz Villalón, CARL, Tecnos, Madrid, 1999, pp. 124 y ss. En este sentido, llegó a afirmarse que cuando la relación de servicios del becario tiene como causa el perfeccionamiento o ampliación de sus estudios y conocimientos, la relación no puede calificarse de laboral, J. L. Goñi Sein, *"Las becas y el encubrimiento de contratos laborales"*, REDT, nº 14, 1983, p. 295. En conse-

Cimentada la estructura contractual del EPIF en la obtención del DEA, se observa sin embargo una fisura de hondo calado: el art. 4.1. EPIF *in fine* rompe con toda la fundamentación y el soporte jurídico de esta norma, al establecer que en los supuestos en que el beneficiario de una ayuda a la investigación hubiera obtenido el DEA con anterioridad a la finalización de los dos primeros años de beca, no accederá a la fase de contrato hasta que complete el período de dos años de beca. En consecuencia, con este precepto parece que el EPIF obliga a que todo beneficiario de una ayuda a la investigación tenga que pasar por el "trance" de estar como mínimo 2 años con un régimen jurídico de beca.

Esta polémica previsión normativa podría tener dos justificaciones: en primer lugar, la búsqueda del ahorro económico por parte de las entidades convocantes de las ayudas y, en segundo término, porque el contrato de trabajo en prácticas únicamente puede formalizarse por una duración máxima de dos años, lo que impide ofrecer por esta vía una cobertura contractual que exceda de ese límite temporal.

En consecuencia, el régimen jurídico–contractual establecido en el EPIF parte de una fundamentación jurídica que cuelga de un hilo: la obtención del DEA como título habilitante para formalizar contratos de trabajo en prácticas (art. 11.1. LET y art. 1 y ss. RD 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos).

Sin embargo, y no contento con esto, el art. 8.2 EPIF da una vuelta más de tuerca a una situación ya de por sí un tanto retorcida. Con carácter excepcional y siempre que el sujeto beneficiario de la ayuda haya cumplido los dos años de beca, el organismo de adscripción del personal investigador en formación podrá celebrar un contrato de trabajo en prácticas sin que el sujeto afectado haya obtenido el DEA o documento equivalente, siempre que su actividad científica, tecnológica, humanística o artística sea evaluada positivamente por el órgano que determine la entidad convocante de las ayudas a la investigación[24].

---

cuencia, la finalidad formativa de la beca ha constituido un elemento esencial para discernir esta figura del contrato de trabajo. Por su parte, la Jurisprudencia ha considerado que únicamente cuando prevalezca el interés de la entidad en la obtención de la prestación del servicio y haga suyos los frutos del trabajo del becado, se tratará de un contrato de trabajo y no de una beca (STS, sala de lo Social, de 26 de junio de 1995 y STSJ Comunidad Valenciana de 3 de febrero de 2000). S. González Ortega / J. M. Moreno Díaz, *"La beca como instrumento de inserción en el mercado laboral", op. y loc. cit.*, pp. 181 y ss. P. Rabanal Carbajo, *Los contratos de trabajo formativos,* Dykinson, Madrid, 2002, pp. 26 y ss. STJCE de 17 de julio de 2008, C–94/07, A. Raccanelli – Max Planck.

[24] Para las ayudas a la investigación convocadas por la Administración General del Estado, el órgano evaluador será la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora, excepto en las convocatorias del Ministerio de Sanidad y Consumo, en las que lo serán las Comisiones Técnicas de Evaluación del Fondo Nacional de Investigaciones Sanitarias, *ex* art. 8.2. EPIF.

5.2. **La obligación de formalizar un contrato de trabajo**

Como regla general y a salvo las excepciones antes vistas (arts. 8.1. *in fine* y 8.2 EPIF), cuando el sujeto beneficiario de la ayuda a la investigación obtenga el DEA o documento administrativo que lo sustituya, el organismo de adscripción deberá formalizar un contrato de trabajo en prácticas que cubra como máximo, los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda a la investigación predoctoral (art. 8.1. EPIF).

Ahora bien, como puede fácilmente intuirse el art. 8.1. EPIF puede llevar a equívocos, ya que el organismo de adscripción únicamente tiene la obligación de ofrecer al beneficiario de la ayuda la posibilidad de suscribir un contrato de trabajo en prácticas. En consecuencia, la última decisión al respecto la tendrá el beneficiario de la ayuda que podrá suscribir el citado contrato o, en su defecto, declinar la oferta contractual, produciéndose en este segundo caso una extensión temporal del régimen de beca hasta el término de la ayuda[25].

La obligación de entablar una relación laboral nace para el organismo de adscripción desde el preciso instante en que el sujeto beneficiario de la ayuda cumple con alguno de los tres requisitos básicos de acceso al contrato de trabajo establecidos en el art. 1 y 2 EPIF. Por tanto, el organismo de adscripción resultaría responsable de los perjuicios económicos y sociolaborales causados al personal investigador en formación por el retraso en la formalización del contrato de trabajo derivado de una deficiente gestión sociolaboral de este colectivo[26].

En este sentido, adviértase que la jurisdicción social resultaría competente para tratar, conocer y resolver los conflictos individuales de trabajo y los conflictos de seguridad social derivados de la relación laboral del personal investigador en formación (art. 2 letras a y b LPL)[27].

[25] Al dirigirse la oferta contractual a un colectivo determinado (personal investigador en formación), la consumación del contrato de trabajo se realizará por medio de la adhesión pura y simple al contenido de la oferta, B. Moreno Quesada, *La oferta de contrato. Génesis del contrato y responsabilidad antecontractual,* Nereo, Barcelona, 1963, p. 80.

[26] De acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria única EPIF, los programas públicos de ayudas deberán adecuar su régimen jurídico en el plazo máximo de 4 meses tras la entrada en vigor del EPIF. Sin embargo, los programas "privados" de ayudas no están vinculados por esa disposición transitoria, de ahí que el EPIF únicamente resulte aplicable a los programas de ayuda privados nacidos con posterioridad a su entrada en vigor.

[27] Cuando en una relación triangular tenga lugar un litigio sociolaboral dónde se dilucida una pretensión económica principal o accesoria, el trabajador/beneficiario de la ayuda a la investigación deberá demandar al empleador "formal" y a la entidad convocante de las ayudas a la investigación, con la finalidad de integrar en el proceso a cuantos sean titulares de la relación jurídico–material controvertida (art. 12.2 LEC 1/2000). El empleador es el responsable contractual, sin embargo, la entidad convocante es la responsable económica de sufragar los gastos derivados

Como una cuestión conexa a la obligación de formalizar contratos de trabajo en prácticas, hay que llamar la atención sobre tres cuestiones de gestión sociolaboral que en ningún caso deben caer en el olvido. En primer lugar, aunque el art. 11 LET no lo prevea de forma expresa, el contrato de trabajo en prácticas deberá realizarse por escrito en el modelo oficial correspondiente (art. 8.2. LET). En segundo término, a la hora de formalizar el contrato de trabajo la persona beneficiaria de la ayuda deberá comparecer ante el organismo de adscripción con una fotocopia compulsada del DEA o documento administrativo que lo sustituya (art. 1.4. RD 488/1998, de 27 de marzo). Y en tercer extremo, a la terminación temporal del contrato de trabajo en prácticas, el organismo de adscripción deberá entregar al sujeto beneficiario de la ayuda un certificado que contenga como mínimo la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas (art. 4 RD 488/1998, de 27 de marzo). Todo ello sin olvidar, asimismo, que los organismos de investigación en su condición de empleadores asumirán una serie de obligaciones de naturaleza fiscal y de seguridad social (práctica de retenciones, expedición de certificados, recibos salariales, etc.)[28].

Por último, indicar que el personal investigador en formación con contrato de trabajo suscrito con un empleador tendrá un régimen jurídico–laboral "similar" *mutatis mutandi* al establecido para los demás trabajadores con una categoría equiparable. En cualquier caso, la duración, retribución, prórrogas y extinción serán reguladas por el art. 11.1 LET y su normativa de desarrollo (art.

---

del contrato de trabajo (*vgr*. salarios devengados y no percibidos, indemnizaciones por extinción contractual, etc.), de ahí que en este tipo de litigios sociolaborales resulte necesario que tanto el empleador como la entidad convocante sean demandados en el proceso con la finalidad de que la cosa juzgada material despliegue sus efectos. Por otro lado, el Juzgado de lo Social competente, antes de admitir a trámite la demanda, deberá apreciar de oficio si concurren los requisitos para que opere la figura del litisconsorcio pasivo necesario (relación triangular y pretensión económica), *ex* arts. 81 y 80.1 b) LPL, STC 335/1994 de 19 de diciembre y STS, sala de lo Social, de 16 de julio de 2004. F. Valdés Dal–Ré, Comentario al art. 81 LPL, AA.VV, *Comentario a la Ley de procedimiento laboral,* Tomo I, Comares, Granada, 2001, pp. 531 y ss. Cuando este litisconsorcio pasivo necesario sea apreciado con posterioridad a la presentación de la demanda, deberán anularse las actuaciones procesales y advertir al demandante que subsane el defecto ampliando su demanda frente a la entidad convocante, STS, sala de lo Social, de 11 de diciembre de 1989.

[28] Una vez que el becario de investigación suscribe un contrato de trabajo en prácticas, desaparece la clásica prohibición–incompatibilidad de percibir cualesquiera otros emolumentos derivados de otros conceptos (*vgr*. rendimientos de trabajo, actividades profesionales, etc.). Asimismo, y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 7 j) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio (BOE de 28 de noviembre de 2006), las rentas derivadas de una ayuda a la investigación en régimen de beca están exentas de tributar.

8.4 EPIF). Por tanto, una vez identificado el colectivo de trabajadores a los que se asimila el personal investigador en formación, es cuando puede determinarse con mayor nitidez el régimen jurídico–laboral aplicable a este colectivo[29].

5.3. **Duración del contrato**

Como es sabido, en nuestro ordenamiento jurídico el contrato de trabajo en prácticas no podrá tener una duración inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar – en su caso – la duración especifica del contrato atendiendo a las características del sector y a las prácticas a realizar (art. 11.1. b LET). Este precepto resulta aplicable a la relación laboral del personal investigador en formación, si bien, para determinar la duración del contrato habrá que tener en cuenta la conjunción de dos variables: la duración de las ayudas a la investigación y, por otro lado, la consecución del DEA o documento administrativo que lo sustituya[30].

Así las cosas, desde la óptica de la gestión sociolaboral de este colectivo, la solución más adecuada pasaría por celebrar un contrato de trabajo en prácticas con una duración temporal coincidente con el período de tiempo restante para la terminación de la ayuda a la investigación, necesariamente igual o inferior a dos años (art. 8.1. EPIF).

Visto lo anterior, hay que reparar en una cuestión anudada a la duración y extinción del contrato de trabajo, como es la problemática que plantea la terminación anticipada de la tesis doctoral. Sobre este particular, la opción defendida en este trabajo pasa por considerar que una vez ha nacido la relación laboral entre el beneficiario de la ayuda y el organismo de adscripción, resultará preferente la aplicación de las normas laborales que regulan el contrato de trabajo en prácticas y que, como es lógico, no contemplan como causa de extinción contractual la elaboración y defensa de la tesis doctoral. En consecuencia, una vez terminada y defendida la tesis doctoral, el beneficiario de la ayuda a la investigación continuará vinculado laboralmente al empleador hasta la extin-

[29] En las universidades andaluzas se ha optado por equiparar al personal investigador en formación con la figura de los profesores ayudantes no doctores (art. 49 LOU).

[30] El contrato de trabajo en prácticas goza de una duración oscilante debido a dos factores: la incertidumbre temporal en la obtención del DEA o documento que lo sustituya y, por otro lado, la correlativa imprecisión para determinar *a priori* el período que restará para la finalización de la ayuda. Por tanto, en esta materia resulta del todo inaplicable la concreción temporal del contrato de trabajo en prácticas que pudiera realizarse a través del correspondiente convenio colectivo de naturaleza sectorial, *ex* art. 11.1.b) LET.

ción de su contrato de trabajo, gozando en este período de los mismos derechos y obligaciones (a excepción de la elaboración de la tesis doctoral)[31].

Asimismo, hay que hacer mención al tema de una "hipotética" incorporación posterior del personal investigador en formación al organismo de adscripción. En este sentido, es de recibo acudir al art. 11.1.f LET, en cuya virtud cuando el personal investigador en formación al término de su contrato de trabajo en prácticas, se incorporase laboralmente al organismo de adscripción, además de no poder concertarse nuevamente un período de prueba, deberá computarse la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en el organismo de adscripción[32].

Por último, indicar que el EPIF establece la obligación de utilizar el contrato de trabajo en prácticas para dar cobertura contractual y protección sociolaboral a los investigadores predoctorales. Sin embargo, el actual modelo 2+2 con contrato de trabajo en prácticas es un modelo cerrado a cal y canto, que no puede responder a los requerimientos de un modelo 1+3 (1 año de beca y tres años de contrato de trabajo) o un modelo 0+4 (4 años de contrato de trabajo).

5.4. **Retribución salarial**

En relación a la retribución salarial del personal investigador en formación con contrato de trabajo en prácticas, cabe afirmar que el art. 11.1 e) LET es una norma inadaptada al supuesto de hecho que regula el EPIF. A diferencia de lo establecido en la norma estatutaria, la retribución salarial del personal investigador en formación depende directamente de una financiación externa (relación triangular) o interna (relación bilateral), establecida de antemano por la entidad convocante de las ayudas. Sin embargo, conviene reparar en dos cuestiones jurídico–laborales:

[31] De acuerdo con el espíritu del EPIF, cuando el beneficiario de la ayuda opte por no firmar el contrato de trabajo en prácticas, la relación de beca se prorrogará hasta su extinción o, en su caso, hasta la elaboración y defensa de la tesis doctoral siempre y cuando se produzca dentro de los dos últimos años de disfrute de las ayudas.

[32] Como expresamente recoge el art. 11.1 c) LET, ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Por tanto, los beneficiarios de una ayuda a la investigación de naturaleza predoctoral que hayan obtenido posteriormente una ayuda postdoctoral en el mismo centro de adscripción, podrán formalizar un nuevo contrato de trabajo en prácticas siempre y cuando se tome como título habilitante el título de Doctor (disp. adic. 6ª EPIF en conexión con el art. 17.1.b de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica).

En primer lugar, la remisión que realiza el art. 11.1 e) LET a la normativa autónoma, debe entenderse en relación al convenio colectivo aplicable al empleador (organismo de investigación). Y, en segundo término, cuando no existiese una norma convencional específica para los trabajadores en prácticas, la retribución salarial del personal investigador en formación no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo (asimismo, art. 2.1. RD 488/1998, de 27 de marzo)[33].

Ahora bien, el problema en esta materia radica en conciliar, por un lado, el cumplimiento de las anteriores reglas salariales y, por otro lado, equiparar al personal investigador en formación con una categoría de trabajador equivalente que preste sus servicios en el organismo de adscripción. Como no podía ser de otra manera la imprecisión del EPIF en este punto, motiva que las entidades convocantes deban tomar una decisión al respecto de acuerdo con las reglas y variables antes vistas. Así las cosas, en el ámbito universitario se barajan fundamentalmente dos planteamientos.

Una primera solución pasa por equiparar salarialmente al personal investigador en formación con el régimen retributivo fijado en convenio para la figura del profesor ayudante doctor (art. 50 LOU), siempre y cuando, eso sí, el primer año de contrato la retribución sea igual o superior del 60% fijada para esta categoría docente y, a su vez, el segundo año de contrato la retribución sea igual o superior al 75% de la retribución fijada para los profesores ayudantes doctores que se encuentren prestando sus servicios en el mismo organismo de adscripción[34].

Y, por otro lado, la segunda solución, adoptada en las Universidades andaluzas, destaca por su extremada sencillez y eficacia, adecuándose de hecho mucho mejor a la realidad de este colectivo. Esta solución pasa por equipar "en bloque" al personal investigador en formación con la figura del profesor ayudante no doctor (art. 49 LOU), aplicando de forma extensiva el régimen salarial de naturaleza convencional establecido para esta categoría docente[35].

[33] P. Rabanal Carbajo, *Los contratos de trabajo formativos, op. cit.,* pp. 124 y ss.

[34] Un ejemplo de este régimen salarial puede observarse en la Orden de 17 de diciembre de 2008, de la Consejería de Ciencia, Tecnología y Universidad del Gobierno de Aragón, por la que se convocan subvenciones destinadas a la formación y contratación de personal investigador en formación (BOJA nº 214 de 19 de diciembre de 2008).

[35] Resolución de 12 de febrero de 2008, de la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología por la que se convocan incentivos en el 2008 para la formación de personal docente e investigador predoctoral en las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA nº 50 de 12 de marzo de 2008).

Por tanto, cuando el EPIF realiza una remisión a otro ámbito normativo para fijar el régimen salarial del personal investigador en formación, no hace sino abrir la puerta para que sea la entidad convocante la que establezca de forma unilateral el régimen salarial en la correspondiente convocatoria.

5.5. **Extinción contractual**

El régimen de extinción contractual del personal investigador en formación, constituye un buen ejemplo para apreciar cómo el instrumental jurídico del Derecho del Trabajo "común" resulta inadecuado para regular "directamente" la relación laboral del personal investigador en formación (art. 8.4 EPIF en relación con el art. 11.1. LET y con los arts. 49 y ss. LET).

Siguiendo la senda marcada por la norma estatutaria cabe analizar brevemente *la extinción contractual por mutuo acuerdo (o disenso) de las partes*, *ex* art. 49.1.a) LET. En este sentido, cabe afirmar que la relación laboral existente entre el sujeto beneficiario de la ayuda y el organismo de adscripción puede extinguirse por mutuo acuerdo de las partes, en cuyo caso, deberá redactarse un finiquito dónde se incluya la liquidación de los salarios devengados hasta el día en que se produzca la extinción contractual, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias y la parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas[36].

Continuando con la lectura del precepto estatutario, procedería analizar ahora *la extinción del contrato de trabajo por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario* (art. 49.1.b LET). Si se traslada esta norma a la relación laboral del personal investigador en formación, cabe afirmar que resulta improbable su aplicación, ya que el contrato de trabajo en prácticas funciona como un medio para conseguir un fin de protección sociolaboral. Por tanto, no tiene sentido que el organismo de adscripción fije unas cláusulas específicas de extinción contractual para este colectivo, más allá de la cláusula genérica de naturaleza temporal objeto de comentario a continuación.

El art. 49.1.c) LET establece la causa de extinción contractual más importante que afecta al personal investigador en formación (predoctoral y postdoctoral): *la expiración del tiempo convenido en el contrato de trabajo*, que la mayoría de las veces coincidirá con la expiración temporal de la ayuda a la investigación.

[36] K. M. Santiago Redondo, *La extinción consensual de la relación laboral. Un estudio sobre la limitación de los tipos, su causalidad y calificación*, Lex Nova, Valladolid, 2000, pp. 106 y ss.

Al hilo de esta causa de extinción contractual, merece la pena destacar la posibilidad de prórroga automática en los contratos de trabajo que vinculan al personal investigador en formación con el organismo de adscripción. El factor determinante para que opere la prórroga automática de un contrato de trabajo concluido temporalmente, reside en una mala operativa o deficiente gestión sociolaboral del personal investigador en formación, apreciable cuando concurran varios supuestos a la vez: a) que el contrato de trabajo tenga una duración inferior a 2 años; b) que una vez expirado el tiempo convenido en el contrato no medie denuncia a instancia de parte o prórroga expresa; y, por último, c) que a pesar de haber superado el término contractual y no haberse producido denuncia a instancia de parte o prórroga expresa, el trabajador continúe prestando sus servicios[37].

De acuerdo con el art. 11.1. c) LET el período de tiempo disfrutado bajo el umbral del contrato de trabajo en prácticas y, a su vez, el período de tiempo correspondiente a la prórroga automática nunca podrá exceder de dos años. No obstante, cuando hubiere expirado la duración máxima del contrato (incluida en su caso la prórroga automática) y no se hubiere formulado denuncia por parte del organismo de adscripción y, además, el sujeto beneficiario de la ayuda continuara prestando allí sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario sobre la naturaleza temporal de los servicios (art. 49.1. c LET).

En siguiente lugar, y de acuerdo con lo previsto en el art. 49.1.d) LET, aparece *la extinción contractual por voluntad del trabajador*. En este sentido, son dos las obligaciones que deberá cumplir el personal investigador en formación con contrato de trabajo: en primer lugar, notificar la dimisión en forma tal que sea conocida por el empleador y, en segundo término, respetar el plazo de preaviso que marque el convenio colectivo aplicable al organismo de adscripción o, en su defecto, la costumbre del lugar[38].

[37] Cuando el contrato de trabajo en prácticas suscrito entre el beneficiario de la ayuda y el organismo de adscripción sea superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar la terminación del contrato de trabajo a la otra parte, con una antelación mínima de quince días, *ex* art. 49.1 c) *in fine* LET.

[38] El preaviso no es condición *sine quanom* para la extinción contractual. Como explícitamente señala la jurisprudencia, el preaviso tiene por finalidad otorgar al empresario un tiempo suficiente para sustituir adecuadamente al trabajador y evitar cualesquiera quebrantos en la reorganización del sistema productivo, (STS, sala de lo Social, de 28 de octubre de 1987). M. Rodríguez–Piñero y Bravo Ferrer / Mª Fernanda Fernández López, *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo,* La Ley–actualidad, Madrid, 1998, pp. 88 y ss. En consecuencia, como regla general, no deberá prosperar una reclamación de daños y perjuicios (arts. 1101 y concordantes C.C.) frente al beneficiario de la ayuda a la investigación que hubiere omitido el trámite de preaviso en su dimisión.

A continuación, el art. 49.1. e) LET establece como causa de extinción contractual *la muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador*. Este precepto deberá considerarse directamente aplicable a la relación jurídico–laboral de este colectivo[39].

Siguiendo el camino trazado en la norma estatutaria el lector se topará de bruces con *la extinción contractual por jubilación del trabajador* (art. 49.1. f LET). En una primera y apresurada lectura, todo parecería indicar el rechazo a la posibilidad de aplicar esta causa extintiva en base a dos razones: en primer lugar, porque el colectivo de investigadores en formación oscila en un arco de edad lejano a la edad de jubilación y, en segundo término, porque la relación laboral es de naturaleza temporal[40].

No obstante, en algunos supuestos – quizás de laboratorio – podría producirse una extinción contractual por jubilación del investigador en formación. En este sentido, nótese que las ayudas a la investigación tienen por finalidad la realización de una tesis doctoral o un trabajo de investigación postdoctoral, con independencia de la edad del beneficiario. Por tanto, no hay que descartar la jubilación como causa de extinción contractual en el ámbito del personal investigador en formación, si bien, hay que reconocer la dificultad que entraña la aplicación real de esta causa extintiva a este colectivo[41].

Por su parte, el art. 49.1.g) LET establece como causa de extinción contractual, *la muerte, jubilación e incapacidad del empresario*, siempre y cuando claro está el empleador sea una persona física. Como regla general, estas causas

[39] Nótese, asimismo, que el régimen jurídico de suspensión del contrato de trabajo previsto en los arts. 45 y ss. LET, resultará directamente aplicable a la relación laboral del personal investigador en formación. Por tanto, una suspensión contractual rompería la relación temporal coincidente entre el contrato de trabajo y la duración de las ayudas, perpetuándose la relación laboral más allá de la duración de las ayudas a la investigación.

[40] En el ámbito del personal investigador en formación únicamente cabría hablar de jubilación voluntaria ordinaria, L. Mella Méndez, *La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador,* Lex Nova, Valladolid, 1ª Ed., 2002, pp. 77 y ss.

[41] P. Gete Castillo, *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, pp. 75 y ss. Las convocatorias públicas de ayudas a la investigación que recogieran un límite de edad máximo para los solicitantes de las ayudas, incurrirían en un vicio de inconstitucionalidad por vulnerar el principio de igualdad y no discriminación (art. 14 C.E.), al privar a un grupo de personas de unas ayudas económicas para realizar trabajos de investigación, sobre la única y criticable base de la edad del solicitante. Por otro lado, sobre la configuración jurídico–constitucional del principio de igualdad como derecho subjetivo de los ciudadanos, *vid*. SSTC de 10 de julio de 1981, 14 de julio de 1982 y 10 de noviembre de 1982. En lo que respecta a la discriminación por razones de edad en una convocatoria pública, *véase* el voto particular disidente a la cuestión de inconstitucionalidad número 44/1982, que trae origen en un más que polémico pronunciamiento del Tribunal Constitucional, STC 75/1983 (Pleno) de 3 de agosto.

de extinción contractual no resultarán aplicables al personal investigador en formación, ya que las mismas parten de un presupuesto fáctico de difícil aplicación a la relación laboral del personal investigador en formación, esto es, que la titularidad del organismo de adscripción corresponda a una persona física.

Significar, asimismo, que la expiración de la personalidad jurídica del organismo de adscripción constituye una causa de extinción contractual, si bien, en este hipotético caso el personal investigador en formación únicamente tendrá derecho a la indemnización del art. 51.8 LET (veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades).

Continuando la marcha por el abrupto camino de la extinción contractual, conviene detenerse ahora en el art. 49.1. h) LET, que en el ámbito del personal investigador en formación supondría la *extinción del contrato de trabajo por la concurrencia de una causa de fuerza mayor* que imposibilitare definitivamente la prestación del trabajo, de acuerdo con lo previsto además en el art. 51.12 LET. Esta causa de extinción contractual está pensada para las relaciones de producción capitalistas, sin embargo, en el ámbito del EPIF, cuando la autoridad laboral así lo determine, podrá constituir una causa de extinción contractual para el personal investigador en formación[42].

Otra causa clásica de extinción contractual prevista en el art. 49.1. i) LET es el *despido colectivo fundado en causas económicas,* siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en el art. 51 LET.

En una relación triangular el despido colectivo no puede afectar al personal investigador en formación, que se encuentra fuera de la realidad económico–patrimonial del organismo de adscripción. Sin embargo, en una relación bilateral el organismo de adscripción es a la vez la entidad convocante de las ayudas y el sujeto que sufraga los gastos salariales y de seguridad social. Por tanto, únicamente en una relación bilateral el personal investigador en formación podría verse afectado por un despido colectivo cuando el mísmo se hubiere fundado en causas económicas (art. 51.8 LET)[43].

[42] J. J. Fernández Domínguez, *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo,* Civitas, Madrid, 1ª Ed., 1993, pp. 161 y ss. En una relación bilateral, la fuerza mayor supondría la extinción automática del contrato de trabajo que vincula al personal investigador en formación con el organismo de adscripción. Sin embargo, de acuerdo con el espíritu y finalidad de las ayudas a la investigación, en una relación triangular los sujetos beneficiarios deberían tener opción a reubicarse en otro organismo de adscripción, en cuyo caso deberá extinguirse el contrato de trabajo con el organismo de adscripción originario y, a continuación, celebrar un nuevo contrato de trabajo en prácticas por el tiempo restante con el nuevo organismo de adscripción.

[43] *"…En un despido colectivo el sacrificio de los puestos de trabajo se justifica en el interés a la eficiencia económica y a la supervivencia de la empresa…",* J. L. Monereo Pérez / J. A. Fernández Avilés, *El despido colectivo en el Derecho español,* Aranzadi, Pamplona, 1997, p. 144.

Otra causa de extinción contractual que resultaría aplicable a la relación sociolaboral del personal investigador en formación, *es la extinción por voluntad del "trabajador" fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario*, de acuerdo con lo previsto en el art. 49.1. j) LET.

Teniendo en cuenta las causas legales previstas en el art. 50 LET, en una relación bilateral la falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado sería, sin duda, la causa dónde podría ampararse el beneficiario de la ayuda para extinguir la relación laboral que le vincula con el organismo de adscripción. Sin embargo, asaltan muchas más dudas en una relación triangular dónde el responsable del pago es la entidad convocante que deberá abonar al empleador la cantidad total de la ayuda económica para cubrir los costes laborales y de seguridad social.

Llegados a este punto, ni qué decir tiene que el contrato de trabajo suscrito por el personal investigador en formación puede extinguirse de acuerdo con lo previsto en el art. 49.1. k) y arts. 54 y ss. LET, esto es, cuando concurran alguna de las *causas motivantes de un despido disciplinario*[44].

Con mayor detenimiento habrá que ponderar la posibilidad de que un *despido por causas objetivas* pueda extinguir la relación laboral del personal investigador en formación (art. 49.1.l, art. 52 y art. 53 LET). Una lectura de conjunto de esos preceptos lleva a considerar que únicamente cuando exista una relación bilateral podría extinguirse la relación laboral del personal investigador en formación por causas económicas (art. 52 c LET), pues en este caso el organismo de adscripción coincide con la entidad convocante y es, en última instancia, el que abona los gastos salariales y de seguridad social devengados por la actividad del personal investigador en formación. Sin embargo, en una relación triangular nunca podría extinguirse la relación laboral del personal investigador en formación por causas económicas, ya que en este supuesto el personal investigador en formación se halla fuera de la esfera patrimonial del organismo de adscripción. En relación a las demás causas objetivas plasmadas en el art. 52 LET, cabe afirmar que la relación laboral del personal investigador en formación tan sólo podría extinguirse por ineptitud del trabajador y, en su caso, por faltas de asistencia al trabajo, a saber:

[44] La extinción del contrato de trabajo fundada en faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, es una causa de despido disciplinario clásica en una relación de producción capitalista, no en vano, la falta de asistencia o los retrasos temporales suponen que el trabajo debido no se está realizando, J. I. Bidón y Vigil de Quiñones, *El despido disciplinario y sus causas,* Comares, Granada, 2001, p. 294. Sin embargo, la actividad del personal investigador en formación es una actividad de resultado y, por tanto, los medios (horario de trabajo, lugar de trabajo, etc.) están en un segundo plano.

En primer lugar, la ineptitud (física y/o psíquica) originaria o sobrevenida del personal investigador en formación es plenamente susceptible de operar como causa de extinción de la relación laboral, cuando el trabajador padezca una inhabilidad o carencia de facultades profesionales por el deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo (rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.). Por último, téngase en cuenta que al no existir período de prueba en la relación laboral del personal investigador en formación, no entraría en juego la precisión final contenida en el art. 52 a) LET, a saber: una ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de prueba, no podrá alegarla el empleador con posterioridad a la finalización del período de prueba[45].

En segundo término, sobre la posibilidad de que acontezca un despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo del personal investigador en formación (art. 52 b LET), hay que tomar en consideración tres cuestiones: A) La "actividad principal" realizada por el personal investigador en formación es la elaboración de un trabajo de investigación, una actividad de resultado dónde no existe obligación jurídica de acudir al "centro de trabajo" en un horario preestablecido, de ahí que no pueda admitirse esta causa de despido objetivo en relación a la "actividad principal" del personal investigador en formación. B) Respecto a las demás actividades accesorias el personal investigador en formación "únicamente" estará obligado a realizar aquellas actividades relacionadas con el desarrollo de su investigación o de la formación específica requerida por ésta durante su transcurso; por tanto, únicamente la falta de asistencia a estas actividades podría dar lugar a la extinción del contrato de trabajo en base a un despido objetivo (art. 7 c EPIF). C) Las demás actividades accesorias e incluso las tareas docentes en el ámbito universitario, no constituyen obligaciones laborales para el personal investigación en formación, su realización es voluntaria y por ende la falta de asistencia no puede motivar un despido objetivo.

Por otro lado, y como cláusula aplicable en general al régimen de extinción contractual, en el supuesto de que sea una mujer la beneficiaria de una ayuda a la investigación canalizada a través de un contrato de trabajo, ostentará en todo

[45] La falta de preparación o actualización de conocimientos del personal investigador en formación no puede alegarse por el empleador como causa constitutiva de ineptitud del trabajador, pues la falta de preparación o actualización de conocimientos es consustancial al personal investigador en formación, de ahí que las ayudas a la investigación tengan por finalidad esencial la adquisición y actualización de conocimientos (STS, sala de lo Social, de 2 de mayo de 1990). Sobre el tratamiento jurídico de la ineptitud originaria y sobrevenida, A. Arias Domínguez, *El despido objetivo por causas atinentes al trabajador, ineptitud, falta de adaptación y absentismo,* Aranzadi, Pamplona, 2005, pp. 91 y ss. F. Fita Ortega, *La ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo,* Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 49 y ss.

momento la facultad de extinguir el contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49.1. m LET, añadido por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Como colofón final, nótese que el empleador al comunicar la denuncia o en su caso el preaviso de la extinción contractual, deberá acompañar una propuesta de documento de liquidación con las cantidades adeudadas (salarios devengados y no abonados, parte proporcional de pagas extraordinarias, vacaciones, etc.). Por su parte, antes de proceder a la rúbrica del finiquito, el investigador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores con la finalidad de obtener un asesoramiento inmediato sobre la procedencia o no del finiquito, exactitud de las cantidades allí consignadas, etc. (art. 49.2 LET).

6. EL RÉGIMEN JURÍDICO–LABORAL DE LOS INVESTIGADORES POSTDOCTORALES

6.1. Aproximación preliminar

Aunque equiparar a los investigadores postdoctorales con los investigadores predoctorales entraña grandes dudas e inconvenientes de partida, lo cierto es que la relación jurídica de ambos colectivos puede ser bilateral o triangular y, además, desde un punto de vista estructural el régimen jurídico–laboral de los investigadores postdoctorales aparece regulado en el EPIF a través de una norma remisiva (disp. adic. 6ª).[46]

A diferencia de los investigadores predoctorales, el sujeto beneficiario de la ayuda a la investigación postdoctoral disfrutará *"automáticamente"* de un contrato de trabajo desde el primer día de incorporación al organismo de adscripción. Por tanto, los investigadores postdoctorales están verdaderamente asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, desde el punto de vista laboral y de seguridad social; sin embargo, al remitirse el EPIF en bloque al Derecho del Trabajo común, se producen determinadas deficiencias jurídicas en el engranaje contractual de este colectivo.

Para sortear estos problemas, lo primero que hay que hacer es delimitar el radio de acción contractual que puede barajarse a la hora de gestionar sociola-

[46] Como una muestra más de la semejanza entre ambas categorías de investigadores en formación, nótese que el régimen de extinción contractual aplicable a la relación laboral de los investigadores predoctorales resulta extrapolable a la relación laboral de los investigadores postdoctorales.

boralmente al colectivo de investigadores postdoctorales. En este sentido, y de acuerdo con la disp. adic. 6ª EPIF, como regla general, habrá que remitirse en bloque al ordenamiento jurídico–laboral "común" (art. 15.1.a LET), con la única excepción de los organismos de investigación de la Administración General del Estado, que podrán acudir a las vías contractuales establecidas en el art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

Ahora bien, adviértase que de acuerdo con la disp. adic. 10ª de la Ley 13/1986, de 14 de abril, las Universidades y demás organismos públicos de investigación también podrán utilizar las modalidades contractuales previstas en el art. 17 de la citada norma, a pesar de la redacción literal del EPIF que parece excluir esta posibilidad. Por tanto, para contratar a investigadores beneficiarios de ayudas a la investigación postdoctorales, los organismos públicos de investigación y las universidades (públicas y privadas) pueden y "deben" acudir a las modalidades contractuales establecidas en el art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril.

6.2. **Contrato "común" de obra o servicio determinado**

Los organismos privados de investigación con ánimo de lucro se encuentran a la deriva en un mar de incertidumbres jurídicas ya que, de acuerdo con la disp. adic. 6ª EPIF, únicamente pueden acudir al contrato de trabajo por obra o servicio determinado (art. 15.1.a LET). Sin embargo, esta modalidad contractual resulta inadecuada para dar cobertura jurídica a la actividad desarrollada por los investigadores postdoctorales dentro de los contornos de una ayuda a la investigación, con una duración cierta y limitada en el tiempo.

Como ha puesto de manifiesto la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, para que pueda formalizarse válida y eficazmente un contrato "común" de trabajo por obra o servicio determinado, deben concurrir al unísono una serie de requisitos básicos: a) que la obra o servicio que constituya su objeto presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su duración aunque determinada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato con precisión y claridad la obra o el servicio que constituye su objeto; y, por último, d) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de la obra o en el cumplimiento del servicio determinado y no en tareas distintas[47].

[47] SSTS, sala de lo Social, de 10 de octubre de 2005 y 24 de abril de 2006.

En consecuencia, el contrato de trabajo por obra o servicio determinado no puede utilizarse "directamente" por los organismos privados de investigación para contratar a investigadores postdoctorales, ya que la prestación de servicios aparece determinada temporalmente por la duración de la ayuda a la investigación y, por tanto, presenta una duración cierta en el tiempo. Pero es más, la utilización de esta modalidad contractual por un organismo privado de investigación podría originar problemas si el trabajo de investigación no hubiera concluido al término de la ayuda a la investigación; en cuyo caso, el contrato de trabajo podría convertirse en indefinido y la extinción contractual podría desembocar en un despido improcedente, con los efectos jurídicos y patrimoniales que le son inherentes[48].

En definitiva, la problemática jurídico–contractual que acecha a los organismos privados con ánimo de lucro, no aparece en los demás organismos de investigación, ya que de acuerdo con la disp. adic. 10ª y el art. 17.2. de la Ley 13/1986, de 14 de abril, las universidades, los organismos públicos de investigación y las entidades privadas sin ánimo de lucro, pueden utilizar las vías de contratación previstas en el art. 17.1 de la Ley 13/1986, de 14 de abril. Este último precepto constituye el paradigma de una regulación jurídico–laboral especial, diseñada para adecuar el ordenamiento jurídico vigente a los nuevos supuestos de hecho que nacen en la sociedad y no encuentran un perfecto acomodo en el Derecho del Trabajo "común".

6.3. **Contrato para la realización de un proyecto específico de investigación**

El art. 17.1.a) de la Ley 13/1986, de 14 de abril, recoge el contrato para la realización de un proyecto específico de investigación. Esta modalidad contractual estará regida supletoriamente por lo dispuesto en el art. 15.1.a) LET. Como especialidad más relevante recoge expresamente un régimen de evaluación anual en virtud del cual el contrato de trabajo podrá extinguirse cuando no se superen los objetivos previstos[49].

Ahora bien, en el ámbito específico del EPIF no cabe utilizar este contrato de trabajo especial, pues la duración del contrato viene determinada por la duración de la ayuda postdoctoral, de ahí que se incumpla uno de los requisitos básicos del contrato de trabajo por obra y servicio determinado, esto es, que la duración del trabajo sea incierta.

[48] Art. 15.3 LET en conexión con el art. 56 LET y con la STS, sala de lo Social, de 30 de noviembre de 2004.

[49] Con carácter general, J. Moreno Gené, *"El contrato para la realización de un proyecto específico de investigación"*, Aranzadi Social, nº 21/2004, 2005, BIB 2005\608, pp. 79 y ss.

6.4. **Contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología**

Las universidades, los organismos públicos de investigación y las entidades privadas sin ánimo de lucro, pueden acudir al art. 17.1. b) de la Ley 13/1986, de 14 de abril, y utilizar el contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología. Esta modalidad contractual constituye una adaptación especial del contrato de trabajo en prácticas que puede ser utilizado para contratar a aquellas personas que tengan el título de Doctor, suprimiéndose la limitación temporal de su obtención dentro de los 4 años anteriores a la formalización del contrato de trabajo[50].

El trabajo objeto del contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología, consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica del interesado. De forma accesoria, se establece un régimen de evaluación bianual, en virtud del cual podrá extinguirse el contrato de trabajo al no superarse favorablemente la evaluación. Y, por otro lado, se amplía el abanico temporal del contrato de trabajo en prácticas (art. 11.1. LET), ya que la duración de este contrato de trabajo especial no podrá ser inferior a 1 año ni superior a 5.

Desde el punto de vista económico, la retribución laboral del sujeto beneficiario de la ayuda a la investigación postdoctoral no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades en el organismo de adscripción. Este mandato extrapolado al ámbito de las universidades, supondría que los investigadores postdoctorales adscritos a una universidad debieran tener el mismo régimen salarial que la figura del profesor ayudante doctor (art. 50 LOU).

Una vez visto lo anterior, nótese que de acuerdo con el inciso final del art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, las Universidades Públicas únicamente podrán recurrir a este régimen de contratación especial cuando exista una relación triangular entre el sujeto beneficiario de la ayuda, la entidad convocante y la universidad como organismo de adscripción. En consecuencia, las entidades privadas sin ánimo de lucro, los organismos públicos de investigación y las Universidades (en una relación triangular) cuentan con una regulación especial que les permite contratar a investigadores postdoctorales beneficiarios de una ayuda a la investigación, a través del contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología. Mientras tanto, los orga-

[50] J. Moreno Gené, *"El contrato de incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología"*, Revista de Derecho Social, nº 29, Enero-Marzo, 2005, pp. 119 y ss.

nismos privados de investigación con ánimo de lucro así como las universidades en una relación bilateral (art. 17.2. *in fine* Ley 13/1986, de 14 de abril), se hallan en la difícil tesitura de tener que batallar con un ordenamiento jurídico–laboral "común" inadaptado para regular jurídicamente la relación laboral de los investigadores postdoctorales.

Por último, indicar que los programas de ayuda a la investigación postdoctoral financiados con fondos públicos, existentes y vigentes a la entrada en vigor del EPIF deberán adecuarse al régimen jurídico-laboral establecido en su disp. adic. 6ª. A tal fin, los beneficiarios de las ayudas de estos programas deberán ser contratados laboralmente en el plazo máximo de 4 meses a partir de la entrada en vigor del EPIF. En caso de que el organismo de adscripción no cumpliese con esta obligación (disp. trans. única EPIF), los sujetos beneficiarios de las ayudas postdoctorales podrían iniciar sendos procedimientos (extrajudiciales y jurisdiccionales) tendentes a reconocer sus derechos y hacer efectiva la mencionada obligación jurídica.

7. EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

7.1. Caracterización jurídico-positiva

En nuestro país, el régimen de protección social dispensado a los beneficiarios de una ayuda a la investigación puede encuadrarse en tres etapas sucesivas en el tiempo. La primera etapa coincide con el nacimiento y desarrollo de las primeras iniciativas (públicas y privadas) de fomento de la actividad científico–tecnológica, se extiende hasta las últimas décadas del S. XX y está caracterizada por una absoluta desprotección social de este colectivo derivada de la falta de conciencia "social" de las entidades convocantes, organismos de adscripción y del propio colectivo de investigadores en formación. Durante esta primera etapa, como si de una relación causa–efecto se tratara, el ordenamiento jurídico–laboral ofrece la callada por respuesta y, en consecuencia, las entidades convocantes de las ayudas, – lejos de articular alguna medida de protección social –, se limitan únicamente a abonar una renta económica de subsistencia. Por tanto, en esta etapa los beneficiarios de las ayudas únicamente pudieron disfrutar del seguro escolar como mecanismo de protección social vinculado a la matriculación en el correspondiente programa de doctorado.

La segunda etapa, más cercana en el tiempo, arranca en las últimas décadas del S. XX y finaliza en los primeros años del siglo XXI. Durante esta etapa no existe ninguna norma heterónoma que obligara a las entidades convocantes a establecer medidas de protección social y, menos aún, que fuera el sistema público de seguridad social el encargado de ofrecer cobertura a este colectivo.

En este período, las entidades convocantes comienzan a tomar conciencia de la escasa protección social dispensada al colectivo de investigadores en formación y, como no podía ser de otro modo, centran su atención en la contingencia más apremiante: la salud.

En esta segunda etapa comenzó a forjarse de forma asimétrica un movimiento voluntarista que desembocó en una práctica consuetudinaria. Numerosas entidades convocantes asumieron la "obligación moral" de acudir al sector de la medicina privada, a través de la concertación de pólizas colectivas de salud. Igualmente, las entidades convocantes asumieron como si de una costumbre se tratara, el abono de los gastos del seguro escolar y los precios públicos correspondientes a la matriculación en los programas de doctorado. Por último, significar que los gastos derivados de las pólizas de salud, seguro escolar y precios públicos, constituían partidas económicas complementarias a la ayuda económica principal de subsistencia que percibía el becario durante la realización del trabajo de investigación[51].

Pues bien, con la llegada del nuevo siglo (y milenio) se sube un escalón más en este tortuoso camino y se llega a la tercera etapa marcada por el tránsito del voluntarismo consuetudinario hacia la obligación jurídica reconocida en una norma heterónoma[52].

Continuando con esta evolución temporal se promulga a bombo y platillo el EBI, si bien, pronto se vislumbró que esta norma establecía un régimen de protección parcial y condicionado que motivó su escasa vigencia temporal. Uno de los aspectos más sobresalientes de esta norma es que por vez primera en la historia, se incluye al personal investigador en formación dentro del RGSS, como si de trabajadores por cuenta ajena se tratara. Sin embargo, para que el becario de investigación se beneficiara de este régimen de protección sociolaboral, debía estar en posesión del título de suficiencia investigadora o del título

[51] *"... Al punto que en el seno del pueblo surge y se hace sentir una necesidad jurídica (cuando aún no se han determinado por ley ni por costumbre la calidad y la proporción de los medios con que esa necesidad ha de satisfacerse), pónense en acción las energías plásticas que se hallaban como en tensión y ocultas en las entrañas de la sociedad, y elaboran y exteriorizan en el mudo lenguaje de los hechos una regla positiva, congruente con los principios eternos de justicia ...",* J. Costa, *Teoría del hecho jurídico individual y social,* Comares, Granada, 1999, p. 269. Significar, asimismo, que la norma consuetudinaria se desarrolla espontáneamente y se impone como un criterio de conducta por efecto de un uso prolongado, V. Ferrari, *Lineamenti di sociologia del diritto*, I. *Azione giuridica e sistema normativo,* Laterza, Roma–Bari, 2002, p. 185.

[52] *"… Una clase que no contrae ningún seguro es, siempre, una carga para la sociedad; una clase que se asegura, no solamente no es un carga social, sino que constituye desde el punto de vista de su previsora administración, actualmente, una fuente de utilidad en beneficio de la sociedad en general…"*, H. J. Laski, *La gramática de la política: el Estado moderno*, Granada. Comares. 2002. p. 528.

de Doctor, sin perjuicio, además de la necesidad perentoria de que el programa de ayudas estuviera inscrito en el Registro de becas de investigación. Por tanto, con el EBI la cobertura de seguridad social dependía de la voluntad arbitraria de las entidades convocantes de inscribir o no sus programas de ayudas en el Registro de becas de investigación.

Con ánimo de superar las deficiencias del EBI, entra en vigor el EPIF, que establece un sistema integral de protección social para los beneficiarios de ayudas a la investigación encuadrados dentro de su ámbito de aplicación. La incorporación del becario de investigación al organismo de adscripción conlleva el alta en el RGSS, gozando de la protección del sistema de Seguridad Social mientras dure la ayuda a la investigación, si bien, esta cobertura varía en función de que el sujeto se halle en régimen de beca predoctoral o en régimen laboral.

Téngase en cuenta además que en una relación bilateral las obligaciones y costes de seguridad social recaerán de forma directa sobre la entidad convocante que, en este caso, además de actuar como empleador deberá "abonar de su propio bolsillo" las cuotas patronales de seguridad social y, asimismo, tendrá la obligación de interactuar con las distintas entidades gestoras de la Seguridad Social.

Sin embargo, en una relación triangular los sujetos que asumen las obligaciones empresariales en materia de seguridad social, varían en función de que exista una relación de beca o una relación laboral. Por un lado, en una relación de beca será la entidad convocante la que asuma las obligaciones empresariales en materia de seguridad social e interactúe con las distintas entidades gestoras. Y, por otro lado, en una relación laboral será el organismo de adscripción como empleador "formal" el que asuma las obligaciones empresariales en materia de seguridad social e interactúe con las distintas entidades gestoras, y ello a pesar de que la entidad convocante de las ayudas sea la encargada "real" de sufragar los costes de seguridad social.

Por último, señalar que tal y como establece la disp. adic. 4ª EPIF, al personal investigador en formación no le será de aplicación el Real Decreto 270/1990, de 16 de febrero, por el que se incluyen en el régimen del seguro escolar a los alumnos que cursen el tercer ciclo de estudios universitarios conducentes al título de Doctor, y ello para evitar una superposición de mecanismos de protección como son el seguro escolar y la protección más amplia derivada de la inclusión de este colectivo en el RGSS.

7.2. **Investigador predoctoral en régimen de beca**

a) Ámbito subjetivo

El régimen jurídico–laboral del personal investigador en formación depende en buena medida del carácter predoctoral o postdoctoral de la ayuda a

la investigación. Sin embargo, en el ámbito de la seguridad social el punto de inflexión reside en la celebración o no de un contrato de trabajo por parte del beneficiario de la ayuda y el organismo de adscripción.

En el supuesto de que el investigador (predoctoral o postdoctoral) haya suscrito un contrato de trabajo se le aplicarán las normas comunes de Seguridad Social. Ahora bien, cuando el investigador predoctoral carezca de un contrato de trabajo y se encuentre por ende en régimen de beca, se aplicarán las reglas específicas contenidas en la disp. adic. 1ª EPIF (art. 97.2 I LGSS) y con carácter supletorio las demás normas comunes de seguridad social que no entren en colisión con el régimen específico de seguridad social previsto en el EPIF[53].

Antes de entrar a analizar las reglas de este régimen específico de seguridad social, conviene precisar qué investigadores en formación se hallan incluidos dentro de su ámbito de aplicación. A saber:

1) Investigadores predoctorales que no estén en posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya.
2) Investigadores predoctorales que a pesar de estar en posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya, se encuentran disfrutando de la ayuda a la investigación dentro de los dos primeros años.
3) Investigadores predoctorales que no cumplan con cualesquiera otros requisitos específicos establecidos por las entidades convocantes, distintos al DEA o documento equivalente.
4) Investigadores predoctorales que habiendo cumplido los dos primeros años de beca, no hubieren recibido una evaluación positiva sobre su actividad científica, tecnológica, humanística o artística, por el órgano determinado en la convocatoria de las ayudas.
5) Y, por último, investigadores predoctorales que pese a cumplir los requisitos temporales y académicos exigidos, hubieren rechazado la oferta contractual y continúen en régimen de beca.

[53] Recuérdese que a través del art. 97.2 l) LGSS se han asimilado como trabajadores por cuenta ajena a varios colectivos de cara a su inclusión en el RGSS: reclusos que realizan trabajos penitenciarios retribuidos (D 573/1967 de 16 de marzo y RD 782/2001, de 6 de julio), clérigos de la iglesia católica (R.D. 2398/1977, de 27 de agosto), etc. J. L. Tortuero Plaza, dentro de la obra colectiva, *Comentario a la Ley General de la Seguridad Social,* (Dir. J. L. Monereo Pérez y Mª. N. Moreno Vida), Tomo I, Comares, Granada, 1999, pp. 987 y ss. El art. 97.2. I) LGSS, constituye el único resquicio legal para poder incluir dentro del sistema de seguridad social a un colectivo que no es sujeto de una relación laboral y que, por tanto, carece de un contrato de trabajo.

b) Ámbito objetivo de protección

Una vez analizado el ámbito subjetivo de aplicación de la disp. adic. 1ª del EPIF, conviene reparar en la acción protectora de este colectivo, que aparece configurada en la citada norma a través de una regla general positiva y una regla especial negativa. En este sentido, la acción protectora será la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social en toda su extensión, con la única exclusión de la protección por desempleo para el investigador predoctoral sin contrato de trabajo.

Desde un punto de vista jurídico–positivo hay que considerar acertada la opción mantenida en el EPIF de excluir de la protección por desempleo a los investigadores predoctorales sin contrato de trabajo, y ello por la sencilla razón de que este colectivo está al margen del mercado laboral y, por tanto, no puede ni debe cotizar por una contingencia (desempleo) que no les puede afectar en el futuro mientras persista la relación de beca y, consecuentemente, la situación de desempleo originaria[54].

c) Normas aclaratorias: accidente de trabajo y enfermedad profesional

Dentro del régimen especial de Seguridad Social contenido en la disp. adic. 1ª EPIF, hay que destacar la existencia de unas normas aclaratorias que vienen a concretar y a perfilar los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, de cara a su aplicación en la atípica relación de seguridad social de los investigadores predoctorales sin contrato de trabajo.

En primer lugar, se considera accidente de trabajo el que sufran los beneficiarios de las ayudas a la investigación como consecuencia del desempeño de las tareas y funciones inherentes a su actividad. Y, en segundo término, se considera enfermedad profesional la contraída a consecuencia de las tareas y funciones efectuadas por el personal investigador en las actividades especificadas por la normativa reguladora de las enfermedades profesionales.

[54] En esta misma dirección, R. Aguilera Izquierdo, *"El Estatuto del Becario de Investigación", op. y loc. cit.*, p. 41. La exclusión de la protección por desempleo está avalada por la STS, sala de lo Contencioso–Administrativo, de 28 de junio de 2005; no obstante, adviértase que varios países europeos reconocen la protección por desempleo a los investigadores en formación. En esta materia existen posicionamientos doctrinales que defienden la cobertura de protección por desempleo a todos los investigadores en formación, con independencia de su régimen de beca o contrato de trabajo, J. Moreno Gené, *El personal becario e investigador: evolución, situación actual y problemas cruciales,* dentro de la obra colectiva, *El personal docente investigador (PDI) laboral de centros universitarios,* A. V. Sempere Navarro (Dir.), Seminario de Jaca, AEDTSS, Laborum, 2006, p. 53.

d) Normas de cotización

Una vez que se ha pasado de puntillas sobre el ámbito subjetivo, la protección social y las normas aclaratorias que contiene este régimen específico de seguridad social, cabe analizar las normas específicas sobre cotización a la Seguridad Social.

La primera norma se refiere al cálculo de la base de cotización por contingencias comunes y profesionales para los investigadores predoctorales sin contrato de trabajo; una norma esencial pues de su aplicación dependerá el montante económico de las prestaciones. En este sentido, y de acuerdo con la disp. adic. 1ª EPIF, la base de cotización por contingencias comunes y profesionales estará constituida por la cuantía del tope mínimo absoluto de cotización vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.

Esta base de cotización resultará aplicable a todas las convocatorias de ayudas vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del EPIF y, asimismo, a las ayudas a la investigación convocadas después de la entrada en vigor de esta norma y antes del 31 de diciembre de 2006. A partir de esa fecha, las convocatorias de ayudas a la investigación que surtan efectos para el año 2007, tendrán una base de cotización constituida por la base mínima de cotización vigente en cada momento para el grupo de cotización 1[55].

Con estas reglas de cálculo de la base de cotización se desliga "intencionadamente" dos conceptos anudados entre sí como son la retribución real y la base de cotización, con la finalidad de atenuar los efectos económico–patrimoniales que habrán de soportar las entidades convocantes tras la entrada en vigor del EPIF y el nuevo escenario de derechos y obligaciones existentes en materia de seguridad social[56].

En relación a los conceptos sobre los que deberá cotizar el colectivo de investigadores predoctorales sin contrato de trabajo, cabe señalar que por su propia idiosincrasia no deberán cotizar por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial ni por Formación Profesional.

En lo que respecta a la gestión sociolaboral, las liquidaciones de cuotas estarán siempre referidas a mensualidades naturales y su comunicación y pago se efectuarán por meses naturales vencidos. Señalar, por último, que la incorporación de los investigadores al RGSS, con la consiguiente afiliación y/o alta, así

[55] Con este cálculo de la base de cotización además de suponer un ahorro en cuotas de seguridad social considerable para las entidades convocantes, se recorta asimismo el montante económico de las prestaciones de seguridad social.

[56] Los investigadores en formación con contrato de trabajo tendrán una base de cotización calculada en función de sus retribuciones salariales reales (disp. adic. 1ª, segundo apartado, EPIF).

como su baja, se hará efectiva a partir de la fecha concreta en la que se acredite el inicio o cese de la actividad del beneficiario de la ayuda a la investigación.

7.3. **Bonificación en la cotización**

La disp. adic. 2ª del EPIF establece una bonificación del 30 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador en formación predoctoral y postdoctoral. Esta bonificación opera sobre la cuota empresarial que habrán de sufragar "materialmente" las entidades convocantes, en base a dos fórmulas aplicables según los casos (art. 8.3 y disp. adic. 1ª c EPIF), a saber:

A través de la primera fórmula se bonificará en un 30 por ciento las cuotas devengadas durante el período de un año, contado desde el primer día del mes siguiente al del alta en el RGSS. Esta fórmula de bonificación se aplicará con carácter general a los programas de ayudas a la investigación convocados con posterioridad a la entrada en vigor del EPIF y, asimismo, a los programas de ayudas a la investigación convocados con anterioridad a la entrada en vigor del EPIF, en los que existan beneficiarios de ayudas a la investigación sin haber sido dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Por su parte, la segunda fórmula de bonificación se aplicará cuando existan investigadores en formación (predoctorales o postdoctorales) que estuvieren dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social por obra y gracia del EBI, con anterioridad a la entrada en vigor del EPIF. En tal caso, el 30 por ciento de la bonificación anual se computará a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor del EPIF (4 de febrero de 2006).

Como puede observarse la bonificación en las cuotas "patronales" de seguridad social por el personal investigador en formación, constituye una novedad respecto al EBI que no las contempló. La finalidad de esta bonificación dista mucho del propósito que persiguen la amplia mayoría de bonificaciones en materia de seguridad social (creación de empleo, mejora de las condiciones laborales, búsqueda de un empleo de calidad, impulso para la contratación indefinida, etc.). Esta bonificación, por el contrario, persigue reducir los gastos de seguridad social a los que habrán de hacer frente las entidades convocantes, procurando que la entrada en vigor del EPIF no produzca una desaceleración en el fomento de la actividad científico–tecnológica de nuestro país.

8. **CONCLUSIONES**

El EPIF, desde su origen, ha estado mediatizado por una serie de variables jurídicas (Derecho comunitario, Derecho comparado, etc.) y metajurídicas

(sociológicas, políticas, económicas, etc.), que han sido las responsables de moldear a fuego lento la voluntad del poder ejecutivo español hasta conseguir la elaboración de un reglamento administrativo, que tiene por finalidad principal otorgar protección sociolaboral al colectivo de investigadores en formación (predoctorales y postdoctorales).

Ahora bien, el Derecho no sólo vive de fines, también resultan cruciales los medios jurídicos instaurados para alcanzar esos fines. Y es aquí donde comienzan los problemas. El proceso de elaboración del EPIF ha estado marcado esencialmente por la "precipitación" para dar cumplimiento, por un lado, a los compromisos electorales suscritos años atrás y, por otro lado, para acallar un movimiento de protesta y movilización colectiva[57].

Estas prisas en la elaboración del EPIF son las responsables de forjar su carácter remisivo hacia el Derecho del Trabajo "común", lo que origina problemas de engranaje jurídico–contractual debido a las diferencias existentes entre la relación laboral común y la relación laboral del personal investigador en formación[58].

El art. 11.1 LET establece que no podrán celebrarse contratos de trabajo en prácticas con aquellas personas (beneficiarios de las ayudas) que hubieren obtenido los títulos habilitantes (DEA o documento administrativo que lo sustituya) con una antigüedad superior a 4 años, tomando como referencia temporal el momento de la formalización del contrato de trabajo. Con esta regulación laboral "común" los beneficiarios de las ayudas a la investigación que hubieran obtenido el DEA con una antigüedad superior a 4 años, deberán continuar con

[57] El EPIF participa de los problemas a que se enfrenta a diario el Derecho Administrativo a la hora de conjugar los fines políticos, económicos, sociales, etc., de una actuación administrativa con las normas del Ordenamiento Jurídico vigente, G. Jèze, *Los Principios Generales del Derecho Administrativo*, (Trad. C. García Oviedo), Reus, Madrid, 1928, pp. 31 y ss.

[58] Cuando una norma está orientada a unos fines concretos puede apropiarse de los medios existentes, asimilándolos a su finalidad, para que salgan de su potencialidad y cumplan realidades concretas, J. Costa, *Teoría del Hecho Jurídico Individual y Social, op. cit.*, pp. 45 y ss. Con la entrada en vigor del EPIF, se han homologado jurídicamente las diferencias existentes entre los trabajadores por cuenta ajena y el personal investigador en formación; en este sentido, y en relación al método de homologación jurídica para equipar situaciones jurídicas diferentes, L. Ferrajoli / M. Carbonell, *Igualdad y diferencia de género,* Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Colección Miradas 2, México, 2005, pp. 9 y ss. La incoherencia normativa sale a la luz cuando no existe una cohesión armónica entre la finalidad de la norma y los medios jurídicos para alcanzarla, M. Ainis, *La legge oscura. Come e perché non funciona*, Laterza, Roma–Bari, 2002, pp. 153 y ss. Como pone de manifiesto el Tribunal Constitucional, el principio de igualdad "*no prohíbe dar un tratamiento distinto a situaciones razonablemente desiguales",* por tanto, no debe exigirse una igualdad de tratamiento jurídico para todas las relaciones de trabajo (SSTC de 1 de junio de 1983 y 24 de febrero de 1984, citadas ambas por A. Montoya Melgar, en su artículo *"Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador"*, REDT, nº 109, 2002, p. 5).

el régimen de beca predoctoral hasta la terminación de las ayudas, quedando desprovistos de la protección sociolaboral que dispensa el contrato de trabajo en prácticas[59].

Otro supuesto dónde se percibe la inadecuación de los instrumentos contractuales del Derecho del Trabajo "común", sería el relativo a los investigadores postdoctorales adscritos a un organismo privado de investigación con ánimo de lucro (disp. adic. 6ª EPIF). El régimen jurídico–laboral de estos investigadores zozobra en un mar de confusiones porque la ayuda a la investigación tiene una duración temporal cierta establecida en la convocatoria, que rompe los requisitos establecidos por la jurisprudencia para poder contratar por obra y servicio determinado so pena de aplicar el art. 15.3 LET.

Y, por último, los investigadores postdoctorales inmersos en una relación bilateral y adscritos a una universidad pública únicamente pueden acudir al contrato de trabajo "común" por obra y servicio determinado (art. 17.2 *in fine* Ley 13/1986, de 14 de abril), planteándose los mismos problemas jurídico–contractuales que los existentes para los investigadores postdoctorales adscritos a organismos privados de investigación con ánimo de lucro.

Estos ejemplos evidencian los efectos perniciosos que acontecen cuando pretende regularse a través del Derecho del Trabajo "común" la relación sociolaboral del personal investigador en formación. Por tanto, deberán arbitrarse soluciones jurídicas que impidan la desprotección sociolaboral derivada de la no formalización de un contrato de trabajo.

En consonancia con esto último, una primera posibilidad consistiría en adoptar un futuro modelo de regulación jurídico–laboral que, a diferencia del actual, establezca una regulación jurídico–laboral "especial" para el colectivo de investigadores en formación (predoctorales y postdoctorales).[60]

Por otro lado, una segunda posibilidad consistiría en elaborar una norma con rango de ley que, manteniendo la remisión normativa hacia el Derecho del Trabajo "común", recogiera al menos tres especificaciones para evitar los defectos de engranaje jurídico–contractual antes vistos:

A) En el ámbito de las ayudas predoctorales deberá desparecer la limitación temporal existente en relación a la obtención del DEA o docu-

[59] El art. 11.1. LET está pensado para ser aplicado en el proceso de producción capitalista y para evitar fraudes de ley y abusos de Derecho. En el ámbito del personal investigador en formación, no deben existir resquicios contractuales que puedan privar de protección sociolaboral al beneficiario de una ayuda a la investigación.

[60] Como paradigma de una regulación laboral especial en el ámbito del trabajo formativo, RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, (BOE de 7 de octubre de 2006).

mento administrativo que lo sustituya con una antigüedad inferior a cuatro años.

B) Los investigadores postdoctorales adscritos a organismos privados de investigación con ánimo de lucro, podrán acceder al régimen de contratación laboral previsto en el art. 17.1 b) de la Ley 17/1986, de 14 de abril.

C) Y, por último, los investigadores postdoctorales adscritos a una universidad e inmersos en una relación bilateral, podrán acceder al régimen de contratación laboral previsto en el art. 17.1 b) de la Ley 17/1986, de 14 de abril.

Como es sabido, el Derecho depende de la voluntad y, por tanto, sólo con el paso del tiempo podrá vislumbrase cuál es la voluntad real de los poderes públicos en esta materia. Mientras tanto, y con el EPIF en la mano, resulta cuanto menos criticable que existan investigadores en formación desprotegidos sociolaboralmente por un defecto de engranaje jurídico–contractual[61].

[61] *"…El ámbito del Derecho es en general lo espiritual y su lugar más exacto y su punto de partida la voluntad, que es libre de tal modo que la libertad constituye su sustancia y determinación…",* G. W. F. Hegel, *Fundamentos de la filosofía del Derecho,* (Trad. C. Díaz), Libertarias / Prodhufi S.A., 1ª Ed., Madrid, 1993, p. 96.