

El personal investigador en formación: un contrato común con peculiaridades

ROSARIO CRISTÓBAL RONCERO*

1. INTRODUCCIÓN

Como señala Montoya Melgar, «un Derecho del Trabajo habrá alcanzado mayor perfección, cuanto más alto sea el nivel de protección que depare y más amplio el ámbito de las personas beneficiadas por esa protección»¹. En esta tendencia ampliadora del campo de aplicación del Derecho del Trabajo ha venido teniendo un lugar destacado la incorporación de los denominados «trabajadores intelectuales». Así, el legislador, con el propósito de zanjar la tradicional indefinición de muchos becarios, a medio camino entre esta condición y la del trabajador por cuenta ajena, ha procedido a regular el Estatuto Jurídico del Personal Investigador en formación, a través del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero.

En nuestro país la situación del investigador en formación ha carecido tradicionalmen-

te de una regulación legal o reglamentaria específica debiendo remitirnos, en cada caso, bien a los estatutos y a la normativa de algunas Universidades o Centros de Investigación, bien a la normas de las correspondientes convocatorias². En efecto, el importante papel desarrollado por los investigadores en formación no se ha visto correspondido por el ordenamiento jurídico hasta fechas muy recientes. Esta ausencia de regulación jurídica específica ha comportado indudables dificultades de aplicación de un régimen jurídico común, consecuencia de la evidente dispersión normativa «que tiene su lógica si atendemos al diferente objeto de cada convocatoria de becas, pero que no la tiene tanto si nos centramos en la situación del becario»³.

A finales del año 2003 se aborda, por primera vez en nuestro Ordenamiento, la regulación del régimen jurídico de los becarios de investigación. El Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Esta-

* Profesora Contratada Doctora, Acreditada para Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.

¹ MONTAYA MELGAR, A.: «El ámbito personal del derecho del trabajo: tendencias actuales», *Aranzadi Social*, 2006, nº3, pág. 42.

² AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El Estatuto del Becario de Investigación», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2004, nº 121, pág. 28.

³ AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El Estatuto del Becario de Investigación», *cit.*, pág. 28.

tuto del Becario de Investigación, pretende ser un primer paso hacia el establecimiento de un marco común para los investigadores becados. Esta norma dispone, con carácter general y de forma específica, el régimen jurídico de los becarios de investigación. Frente a la tradicional indefinición jurídica que caracterizaba la situación de los becarios de investigación, el RD 1326/2003 constituye un indudable avance en la delimitación conceptual del investigador y en el establecimiento de su marco normativo. Ahora bien, la valoración positiva que inicialmente mereció la aprobación del Estatuto del Becario de Investigación no ha impedido que desde el mismo momento de su entrada en vigor ya recibiera considerables críticas⁴. En consecuencia, estas significativas insuficiencias determinan la aprobación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se regula el Estatuto del Personal Investigador en Formación⁵. Este nuevo

⁴ Ente otras: la falta de extensión del Estatuto del Becario a la mayoría de las entidades privadas, la exclusión de los becarios que no tengan reconocida la suficiencia investigadora, la inclusión debilitada de este colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social, con exclusión de la protección por desempleo. Por ello, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras interpuso recurso contencioso-administrativo contra el RD 1326/2003, que fue desestimado por STS Contencioso Administrativo de 28 de junio de 2005 (R/ 2005/5106). En este recurso se plantearon varias demandas (entre otras, la razón más arriba señalada: la extensión de todos los becarios no sólo los que habían obtenido el reconocimiento de la suficiencia investigadora). Sin embargo, el Tribunal entendió que el Gobierno ostentaba un margen de apreciación en la regulación del Estatuto de los becarios de investigación que en este caso se había observado, por lo que confirmó la legalidad del RD 1326/2003, de 24 de octubre.

⁵ Con anterioridad, el Gobierno presentó un primer borrador de Proyecto de Real Decreto por el que se aprobaba el Estatuto del Personal Investigador en Formación. Este primer borrador reproducía, en gran medida, las deficiencias que en su día se imputaron al Estatuto del becario de investigación, lo que suscitó la crítica y oposición de todos aquellos que, con anterioridad, se habían opuesto a esta norma, y principalmente, de las asociaciones de investigadores más representativas. El 16 de junio de 2005 se firma un compromiso entre el

Estatuto deroga el anterior, ordena el ámbito subjetivo de aplicación, e incorpora la obligación de formalizar con el investigador un contrato laboral en la segunda fase de su formación⁶.

2. LA INCLUSIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN EN PROGRAMAS DE AYUDA A LA INVESTIGACIÓN

Para que la protección legal de los investigadores en formación surta efectos se exige a las entidades convocantes que sus programas de ayuda a la investigación cumplan determinados requisitos: de fondo (art. 2) y de forma (art. 3).

2.1. Requisitos de fondo de los programas de ayuda a la investigación

Dos son los requisitos de fondo que han de cumplir los programas de ayuda a la investigación:

Secretario de Estado de Universidades e Investigación del Ministerio de Educación, de un lado, y tres representantes de Jóvenes Investigadores-Precarios, de otro. Este acuerdo tuvo una importancia trascendental en la redacción del Estatuto del Personal Investigador en Formación, pues en palabras del Consejo de Estado constituye «la causa del compromiso» (Dictamen del Consejo de Estado sobre el Proyecto de Real Decreto que aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación (Ref. 2147/2005), en www.boe.es, pág.4).

⁶ Como analizaremos más adelante, este modelo de regulación de la situación jurídica del personal investigador en formación (modelo 2+2) no constituye una novedad ni en nuestro país, ya que esta experiencia ya existe en algunas Comunidades Autónomas, ni tampoco en los países de nuestro entorno europeo. Así, en Francia celebran contratos de trabajo (*allocation de recherche*), en Austria también (*befristete Arbeitsverträge*), en Holanda los contratos de los investigadores tienen una duración de 4 años, aunque existe también la figura del becario (*bursor*), situación que se repite en Suecia y en Dinamarca la duración del contrato del investigador es de 3 años, en www.precarios.org.

a) Uno, consistente en que la convocatoria del programa de ayuda a la investigación respete los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Estos principios prototípicos del acceso a la función pública y herederos del mandato constitucional establecido en los arts. 14, 23.2 y 103.3° CE, también rigen la ordenación de los programas de ayudas a la investigación que convocan las entidades públicas o privadas becantes [art. 2 a) del RD 63/2006].

El mérito y la capacidad son conceptos jurídicos indeterminados que deben ser especificados por el órgano administrativo, cuya decisión ha de ser revisable jurisdiccionalmente⁷. Sin embargo, no debemos olvidar que la fijación de los méritos y criterios que cinceñan la capacidad de los aspirantes vienen previamente acotados por la Administración Pública o, en nuestro caso, por la entidad convocante del programa de ayudas a la investigación, lo que lleva implícito un alto grado de determinación o concreción de esos conceptos jurídicos, únicamente limitados por el principio constitucional de igualdad⁸.

En cuanto al principio de publicidad, el art.103.3° CE no realiza mención alguna; sin

⁷ La figura del «concepto jurídico indeterminado» ha sido importada del Derecho alemán por García de Enterría. Ésta implica que la Administración no es libre para optar voluntariamente por un candidato ya que no hay una pluralidad de soluciones válidas, sino que sólo es correcta una solución dentro de varias posibilidades. Este hecho es el que permite el control jurisdiccional de la decisión administrativa, en GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: «La lucha contra las inmunidades del poder», *Revista de Administración Pública*, 1962, nº 38, págs. 171-176. Frente a la figura del «concepto jurídico indeterminado» estarían los actos discrecionales, que implican que la Administración es libre para optar entre varias posibilidades, y cualquier decisión que adopte será irreprochable. Sobre esta diferenciación: LORENZO DE MEMBIELA, J.B.: *El acceso y la provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública. Manual Práctico y Casuístico de la Función Pública*, Ed. Aranzadi, 2005, págs. 83-84.

⁸ LORENZO DE MEMBIELA, J.B.: *El acceso y la provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública*. cit., pág. 84.

embargo, consta en otras normas reguladoras del acceso a la función pública, que serían trasladables a las exigencias de fondo que en este sentido se exige para los programas de ayudas a la investigación que otorgan las entidades becantes. Tales normas son: la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública que, en su art. 19.1°, al regular la selección del personal, prevé que «se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad». Del mismo modo, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, recoge, en su art. 4.1°, «la garantía de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad». En el ámbito de la Administración Local, el art. 91.1° de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen, dispone que «en la selección de todo el personal (...) se garantizará, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad». En el mismo sentido, la Exposición de Motivos del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio de reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de los funcionarios de la Administración local insisten en la obligatoriedad de que tales principios (igualdad, mérito, capacidad y publicidad) rijan en los procesos de selección de los funcionarios locales.

b) Otro de los requisitos de fondo de los programas de investigación consiste en la exigencia de dedicación del personal investigador en formación a las actividades de formación y especialización científica o técnica objeto de las ayudas. La finalidad última de estas ayudas –y, por ende, del Estatuto del personal investigador en formación– no es otra que el desarrollo y expansión de la capacidad formativa de los investigadores en formación. De ahí que, aunque resulte obvio y

reiterativo, no nos debe extrañar el hecho de que el Estatuto del personal investigador en formación insista en la obligación de este colectivo a su dedicación al aprendizaje e investigación, ya que la norma, al fin y al cabo, viene a proteger el progreso equilibrado y coherente de las tareas formativas y científicas del investigador.

Por tanto, la «dedicación continuada» a las tareas de investigación y formación se presenta como el segundo de los «requisitos de fondo» que, inexorablemente, deben cumplir los programas de ayuda a la investigación. No obstante y a pesar de la obligación que tienen las entidades becantes de amparar tal exigencia, se permite la posibilidad de que el personal investigador pueda colaborar en tareas docentes, siempre que su actividad se desarrolle en una universidad y sin que la docencia supere las 60 horas anuales⁹.

2.2. Requisitos de forma de los programas de ayuda a la investigación

A diferencia del RD 1326/2003 que establecía la voluntariedad de la inscripción en el Registro de becas de investigación¹⁰, el nuevo

⁹ Este requisito que se exige al personal investigador en formación nos recuerda a alguna de las modalidades contractuales previstas en la Ley Orgánica de Universidades. Tal es el caso de los Profesores Ayudantes, cuyo contrato se formaliza con la finalidad principal de completar su formación investigadora, aunque también se les permite la posibilidad de colaborar en tareas docentes en los términos que establezcan los Estatutos de cada Universidad (art. 49 LOU). Sobre éstos, AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador contratado por las Universidades Públicas de Madrid», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2003, nº 118, pág. 567.

¹⁰ Destaca AGUILERA IZQUIERDO, R., que la inscripción en este Registro, a pesar de su carácter voluntario, era fundamental para el becario, «pues sólo en ese caso el becario quedaba incluido en el Régimen General de la Seguridad Social», en «El Estatuto del Becario de Investigación», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, cit.,

Estatuto impone a la entidad pública o privada convocante la obligación de comunicar sus programas de ayudas al Registro general de programas de ayuda a la investigación (en adelante, Registro). Esta obligación expresa que contiene el art. 3.1 del Real Decreto 63/2006 plantea ciertas dudas sobre las consecuencias jurídicas que tal inscripción posee para el personal investigador en formación¹¹. En concreto, se trata de determinar si la aplicación del Real Decreto 63/2006 a los investigadores en formación pende o no de la inscripción del programa de ayuda en el Registro.

Pues bien, dos son las finalidades del citado Registro. Una, de reconocimiento, que a los mencionados efectos, es la que puede suscitar mayores dudas, y otra, de información, que se limita a centralizar y homogeneizar los diferentes programas de ayudas a la investigación, con el fin de promover las actividades de formación de recursos humanos para el sistema de investigación y desarrollo.

Centrándonos únicamente en la primera de las finalidades del Registro, pues su función de informar y coordinar los programas de ayuda a la investigación no plantea pro-

pág. 30. La Federación de Jóvenes Investigadores Precarios formuló tacha de nulidad del contenido del precepto, la STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 18 de noviembre de 2005 (RJ 2005/7761) entendió que «el motivo de impugnación de considerar que el Estatuto del becario de investigación y el reconocimiento de beneficiario de la Seguridad Social, debe imponerse con carácter imperativo y vinculante a las Entidades becantes, sin necesidad de condicionarla a la inscripción del Programa de becas en el Registro, debe ser rechazado al ser incompatible con la propia naturaleza jurídica de la actividad de fomento e investigación científica que se promueve y desarrolla a través de la convocatoria de becas».

¹¹ La creación del Registro, aunque con una denominación diferente, no es nueva. En efecto, el Real Decreto 1326/2003 creó un Registro de becas, en el que se disponía tanto el carácter voluntario de la inscripción de los programas de becas (art. 5.1), como las entidades becantes, a saber: «centros públicos de I+D, organismos públicos de investigación, universidades públicas,

blema alguno¹², hemos de aclarar que es el propio Registro quien debe o no otorgar el reconocimiento a tales programas a los efectos previstos en el Real Decreto 63/2006. Ahora bien, ¿cuál es el alcance de este reconocimiento?, ¿significa entonces que los beneficiarios, cuyos programas de ayuda no se inscriban en el Registro, quedan excluidos del ámbito de aplicación del Estatuto?

Anteriormente, el Real Decreto 1326/2003 establecía que «la inscripción de los programas en el Registro era requisito necesario para gozar de las ventajas del Estatuto del personal investigador» (art.1.2), y que dicha inscripción era voluntaria para la entidad convocante (art. 5.1)¹³. De esta forma, si la entidad pública que concedía la beca no había inscrito su respectivo programa de becas en dicho Registro, podía suceder, por ejemplo, que el becario quedara excluido del Régimen General de la Seguridad Social.

En este punto, el nuevo Estatuto supone un avance, ya que obliga a la entidad convocante a comunicar los programas de ayudas incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 63/2006, al Registro, lo que otorga

departamentos ministeriales de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, Comunidades Autónomas, entidades locales y entidades sin ánimo de lucro que podrán inscribir sus programas de becas financiados con cargo a fondos públicos».

¹² Aunque esta cuestión ha sido ya superada por la actual normativa, cabe, sin embargo, mencionar que algunas Comunidades Autónomas plantearon durante la fase de tramitación del Real Decreto 1326/2003 la posible ilegalidad del Registro, por cuanto su creación podría suponer la invasión de las competencias autonómicas. Recuérdese que el fundamento constitucional de la competencia estatal para la creación de este registro se encuentra en el art. 149.1.15, que atribuye al Estado la competencia para «el fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica». En este sentido, una de las finalidades del Registro, al igual que en la actual normativa, era la de establecer un mecanismo de coordinación, función ésta que no excede de las atribuciones que tiene el Estado en virtud de dicho título competencial.

¹³ Dictamen Consejo de Estado, cit., pág. 8.

una mayor protección al personal investigador en formación. Con todo y a pesar de la novedad que supone el hecho de haber despojado a las entidades convocantes de la decisión de aplicar o no el Estatuto, el Registro no cumple la función de instrumento de homogeneización pretendida, en tanto en cuanto su inscripción se restringe a los programas de ayudas dirigidos al desarrollo de actividades formativas, adscritas a los estudios oficiales de doctorado. Por tanto, todos aquellos programas que no cumplan las mencionadas exigencias se excluyen del ámbito de aplicación del Estatuto, y por ende, de su inscripción en el Registro.

En la actualidad, el legislador limita la función del Registro «de reconocimiento de los programas de ayuda a la investigación» a los meros efectos de información y coordinación. Y señala a la «propia naturaleza del programa de ayudas» como elemento determinante para la aplicación del Real Decreto 63/2006. Por tanto, la obligación de comunicación de los programas al Registro adquiere carácter meramente informativo. De esta forma, la aplicación del Estatuto al personal investigador no depende tanto de la inscripción del programa de ayuda en el Registro por la entidad convocante, cuanto del cumplimiento de los requisitos que exige la norma (arts. 1 y 2 RD 63/2006). Sea como fuere, lo cierto es que la no inscripción en el Registro tiene su origen en el no cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma, lo que conlleva la exclusión del ámbito de aplicación del nuevo Estatuto, y genera una inequívoca fuente de desigualdades entre el colectivo destinado a la formación e investigación.

Pues bien, el art. 3.3 RD 63/2006 encomienda al Ministerio de Educación y Ciencia el desarrollo del procedimiento de inscripción de programas de ayudas en el Registro General. A este mandato atiende la Orden ECI 2441/2006, de 17 de julio¹⁴. Esta norma dispo-

¹⁴ BOE 28 de julio 2006.

ne, en primer lugar, su objeto, que no es otro que regular el procedimiento de inscripción de programas de ayudas en el Registro general, creado en virtud del RD 63/2006. En este sentido, se prevé, que los programas inscritos en el Registro de becas de investigación, creado a la luz del derogado RD 1326/2003, adecuen los requisitos del programa a las exigencias del vigente Estatuto del personal investigador en formación. Para ello, las entidades convocantes de programas de ayudas habrán de solicitar su oportuna inscripción en el Registro general, de conformidad con lo establecido en la Orden ECI 2441/2006.

De acuerdo con la citada solicitud y la documentación enviada por la entidad convocante, la Dirección General de Investigación podrá reconocer los programas de ayudas a la investigación e inscribirlos a efectos informativos en el Registro general de programas de ayuda a la investigación. Esta facultad del órgano competente para la instrucción del procedimiento es potestativa. Será, por tanto, la Dirección General de Investigación quien decida la inscripción o no en el Registro de los programas de ayudas. Adviértase que la norma reglamentaria no especifica, qué requisitos deben cumplirse para que tal inscripción sea efectiva, si bien señala, que «el reconocimiento e inscripción de los programas en el registro no implica su inclusión en el ámbito de aplicación del RD 63/2006, que vendrá determinada por la propia naturaleza del programa». Lo que significa, por un lado, que la Dirección General de Investigación puede inscribir programas que no cumplan las exigencias del Estatuto del investigador en formación, y por otro, aunque inscriba tales programas¹⁵, al no estar vinculados a los estu-

dios oficiales de doctorado, es decir, al carecer de la naturaleza exigida por el RD 63/2006, quedan fuera de su ámbito de aplicación. En definitiva, no es necesario que el programa de ayudas a la investigación se encuentre inscrito en el Registro para otorgar a sus beneficiarios la condición de personal investigador en formación: es suficiente con que los propios investigadores mismos sean beneficiarios de dichos programas de ayudas a través de los correspondientes estudios de doctorado¹⁶.

3. LAS SITUACIONES JURÍDICAS DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN: SITUACIÓN «DE BECA» Y SITUACIÓN «DE CONTRATO»

Son dos las situaciones jurídicas en las que se encuentra el personal investigador en formación: la «de beca» [arts. 4.1 a) y 5. 2 RD 63/2006] y la «de contrato» [arts. 4.1 b) y 8 RD 63/2006]. En la primera el investigador será becario, mientras que en la segunda fase, el investigador formalizará un contrato con el organismo, centro o institución al que esté adscrito, en consecuencia, será trabajador.

3.1. Situación jurídica del personal investigador «de beca»

La beca plantea importantes dudas en orden a su calificación jurídica como relación de carácter laboral o extralaboral. En efecto, el «ayuno de regulación legal específica»¹⁷ en el que se encuentra esta institución jurídica, con exclusión del Real Decreto 63/2006 que

¹⁵ Algunos programas de becas otorgados por entidades privadas no exigen a los solicitantes su necesaria vinculación a los estudios oficiales de postgrado. Por citar algún ejemplo, la Fundación la Caixa oferta becas ... para ... en genérico con un objetivo concreto, que es la realización de unos estudios específicos, pero sin que la concesión de la ayuda dependa de su adscripción a los estudios oficiales de doctorado.

¹⁶ ALZAGA RUIZ, I.: «El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación», *Actualidad Laboral*, 2006, nº 18, MORENO GENÉ, J.: «El nuevo Estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral», *Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2006, nº 277, pág. 58.

¹⁷ STSJ Madrid 8 de abril de 2005 (AS 2005/1180).

regula el Estatuto del Personal Investigador en Formación, y su «carácter mixto», en tanto en cuanto la beca se compone de un necesario carácter formativo, pero a la vez participa de la naturaleza de la relación laboral, constatan la evidente dificultad para delimitar la línea fronteriza que en la práctica presenta la distinción entre la beca y el contrato de trabajo¹⁸.

Para el Real Decreto 63/2006, el investigador en formación se encuentra en situación jurídica «de beca» durante los dos primeros años desde la concesión de la ayuda. Esta decisión del legislador trae consigo una importante consecuencia jurídica: la exclusión del «personal investigador en formación de beca» del régimen jurídico laboral.

3.1.1. *La exclusión declarativa del personal investigador al amparo del RD 63/2006*

De forma declarativa, se excluye del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo al «personal investigador en formación de beca», por cuanto que «la nota esencial y diferencial que concurre, es su primordial finalidad de facilitar el estudio y formación del becario, sin que conlleve ninguna aportación al centro, organismo o Universidad de adscripción, *por lo que*, en esta «fase inicial», «no concurren los elementos exigidos para el nacimiento de una relación laboral»¹⁹.

El Real Decreto 63/2006 vincula la situación jurídica «de beca» a dos elementos o parámetros consecutivos:

El primer elemento es el formativo, es decir, el perfeccionamiento o ampliación de conocimientos del personal investigador se

convierte en causa de la relación entre becario y entidad becante. Por tanto, la finalidad del investigador es su «propia formación» y no la realización de trabajos para la entidad de que se trate. El Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Administrativo²⁰, ha ratificado la exclusión del régimen jurídico laboral de la situación «de beca», sobre la base de que «los becarios resultan beneficiarios de una forma de subvención, de ayuda pecuniaria para que obtengan la debida formación, sin que exista relación de servicios profesional con la Universidad, y sin que implique dicha ayuda económica una contraprestación de los servicios que eventualmente realice, al ser accesorios o complementarios de su formación, que es lo que integra la finalidad propia de tal ayuda». En concreto, el TS «echa en falta la existencia de un trabajo por cuenta ajena y un salario»²¹. Al carecer la actividad del personal investigador en formación de ambas notas ajenidad (en los frutos y los riesgos) y remuneración se excluye con carácter puramente declarativo del régimen laboral.

No obstante, si por alguna excepción los investigadores en formación acreditasen los elementos que recoge el art. 1.1 ET (segundo de los parámetros apuntados), su relación de servicios quedaría sometida al régimen laboral, previsión que parece aplicar *de facto* el art. 8.2 RD 63/2006²². En tales términos, la

²⁰ STS 11 de diciembre de 2001, RJ 2002/10568

²¹ Dictamen del Consejo de Estado al Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Personal Investigador en Formación de 12 de enero de 2006.

²² El art. 8.2 RD 63/2006 prevé que «con carácter excepcional, y siempre que se hayan cumplido los dos años «de beca», la entidad de adscripción del personal investigador en formación podrá celebrar un contrato 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 en la convocatoria la entidad convocante. Aunque ya nos ocuparemos de este aspecto cuando analicemos la situación jurídica «de contrato», consideramos que la «excepcionalidad» significa «discrecionalidad» de la otorgante, pues será el órgano que ésta determine en la

¹⁸ Un estudio sobre la beca: frontera entre «lo extralaboral y lo laboral», en CRISTÓBAL RONCERO, R.: *El Estatuto Jurídico del Personal Investigador en Formación*, Civitas, Madrid, 2008, págs. 56-65.

¹⁹ Exposición de Motivos, RD 63/2006.

regulación que contiene el Estatuto del Personal Investigador en Formación «más que excluir a los becarios, no los incluye»²³.

Cabe también advertir que la «tipificación de los investigadores en formación» (situación jurídica «de beca» y situación jurídica «de contrato») obedece a una opción legislativa concreta, y que en cierta manera, nos recuer-

convocatoria el que tenga que evaluar positivamente tal transición a la situación de contrato.

²³ En ese sentido, cabe preguntarse si el RD 63/2006, por su carácter reglamentario, puede excluir a los investigadores en situación «de beca» de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores. Para el Tribunal Constitucional «la relación Ley-reglamento puede adquirir una dimensión susceptible de ser controlada en sede constitucional cuando el exceso mismo en el ejercicio de aquella potestad genere un resultado contrario a los derechos fundamentales y libertades públicas (STC 153/1994, de 23 de mayo, RTC 1994/153). Con carácter constitutivo, *iuris et de iure*, no será posible que el RD 63/2006 excluyese a los becarios de investigación del Estatuto de los Trabajadores, ya que el art. 1.3 ET, en cumplimiento de la garantía de reserva de ley del 35.2 CE, enumera las relaciones de servicios que están excluidas y no realiza ningún tipo de remisión a la potestad reglamentaria. Sin embargo, la exclusión de las notas de laboralidad para el personal investigador «de beca» se realiza en el RD 63/2006 con carácter puramente declarativo. Entiende el Consejo de Estado que «es pacífico que, con carácter general, en la situación de los becarios de investigación no concurren las notas de laboralidad, pero si por excepción, aquéllos acreditasen los elementos que recoge el art. 1.1 ET su relación de servicios quedaría sometida al régimen laboral». Con todo el Real Decreto 63/2006 sólo excluye a los becarios que no hayan obtenido el DEA. A partir de la obtención de este Diploma, el personal investigador en formación formaliza un contrato de trabajo. «La inclusión por vía reglamentaria de una determinada relación jurídica en el ámbito de aplicación del ET, en cuanto aporta mayores garantías para los sujetos afectados en sus relaciones de servicio con el centro al que están adscritos no plantean problemas desde la perspectiva del principio de reserva de ley, dado que este principio, en su formulación más clásica, exige una ley para las normas que inciden negativamente en las situaciones jurídicas de los ciudadanos. En el supuesto del personal investigador en formación «de contrato» sucede precisamente lo contrario», en Dictamen del Consejo de Estado al Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Personal Investigador en Formación de 12 de enero de 2006.

da a la estructura y configuración de la todavía normativa vigente de los estudios oficiales de doctorado.

En efecto, el Real Decreto 778/1998, de 30 de abril, por el que se regula el tercer ciclo de estudios universitarios (en adelante, Real Decreto de Doctorado), prevé dos años para que el doctorando no sólo se especialice en un campo científico, técnico o artístico determinado, sino que también se forme en las técnicas de investigación; todo ello «en orden a la presentación y lectura de la correspondiente tesis doctoral» (art. 1.2 Real Decreto de Doctorado), y siempre que, con anterioridad, hubiera superado el plazo de dos años, que aún los períodos previos de docencia e investigación a través de la obtención de los treinta y dos créditos. Este itinerario, establecido para la consecución del Título de Doctor, no difiere en absoluto del propuesto por el Estatuto del personal investigador en formación. Es más, entendemos que existe una identidad palmaria entre el esquema previsto por la norma que regula los estudios oficiales de doctorado y el que propone el legislador estatuario para la situación jurídica «de beca»: tanto el plazo (dos años), la causa (la formación del investigador), como la finalidad última (la obtención del Título de Doctor) son idénticos. Sobre estos presupuestos legales se configura, entonces, la situación jurídica de «beca» del personal investigador en formación [art. 4.1 a) Real Decreto 63/2006], si bien, el legislador procede, a continuación, a declarar la exclusión del personal «de beca» del régimen jurídico laboral. En efecto, la preponderancia del carácter formativo en beneficio propio del investigador y, consecuentemente, la ausencia de las notas de laboralidad *ex art.* 1.1 ET coadyuvan a sostener la exclusión que con carácter declarativo, sitúa fuera del ámbito del Derecho del Trabajo a los investigadores en fase inicial.

Por tanto, el legislador estatuario, al regular la situación jurídica «de beca», se ha limitado a reproducir los criterios objetivos de la vigente normativa de doctorado y tras-

ladarlos, sin más, al contenido del Real Decreto 63/2006. En concreto, a los arts. 4.1 a) y 5.2, que son los que regulan las pautas de tal situación jurídica.

Pues bien, esta configuración de la situación jurídica «de beca», tal y como aparece diseñada en el mencionado Real Decreto, nos parece criticable, porque prescinde de cualquier tipo de análisis acerca de la naturaleza jurídica del vínculo entre el personal investigador en formación y las Universidades u otros centros de investigación en los que inician su actividad investigadora. No se entiende, además, porqué el legislador excluye a este colectivo, precisamente en su fase inicial, de la protección del Derecho del Trabajo, sin embargo hay que valorar positivamente la inclusión de los «investigadores en fase inicial» en el Régimen General de la Seguridad Social.

3.1.2. El vínculo jurídico entre el personal investigador en formación y el centro o Universidad en el que se inicia su actividad investigadora

De conformidad con lo establecido en el art. 1 a) RD 63/2006, el vínculo entre el personal investigador en formación y el centro o Universidad en el que inicia su actividad investigadora se formaliza a través de la situación jurídica «de beca». Esta situación «de beca» se mantiene hasta que el investigador obtiene el DEA o documento administrativo que lo sustituya.

El Diploma de Estudios Avanzados constituye, salvo escasas excepciones²⁴, el elemento diferenciador entre la situación jurídica «de beca» y «de contrato». A través de la obtención de la suficiencia investigadora, el investigador en formación adquiere el requisito necesario e imprescindible para elaborar, presentar y obtener, en su caso, el correspondiente

título de doctor. En suma, el DEA habilita al beneficiario de la ayuda para la investigación y especialización científica y técnica. Se entiende, por tanto, que la actividad que desarrolla el investigador ya no va encaminada, de forma exclusiva, a su propia formación, sino que se realiza en beneficio del organismo, centro o institución al que esté adscrito. Pues bien, esta exigencia de que el investigador en formación tenga que obtener el Diploma de Estudios Avanzados como presupuesto necesario para dejar la situación jurídica «de beca» y pasar a la situación jurídica «de contrato» sobre la base de que «en situación de beca» no concurre la nota de ajenidad, no hace otra cosa que avalar nuestra posición sobre el desacierto del legislador estatutario, al vincular la terminación de la situación «de beca» con la obtención del DEA y el consiguiente tránsito a la situación «de contrato». ¿A caso la actividad del investigador en formación, después de la obtención del Diploma de Estudios Avanzados, cambia de utilidad? A nuestro entender, la carrera del investigador en formación se dirige, antes y después de obtener el mencionado título administrativo, a la consecución del Título de Doctor. No hay modificaciones ni en los beneficiarios ni en los frutos: beneficiarios serán tanto el investigador en formación como la entidad becante e incluso el propio organismo al que esté adscrito, y el fruto último será la propia Tesis Doctoral del investigador: para él y para toda la comunidad científica²⁵.

En este sentido, el personal investigador en formación mantiene idéntica relación laboral con todos ellos durante el período de cuatro años que conforma las situaciones jurídicas en las que puede encontrarse dicho personal. El fin primordial del becario, es decir, el estudio y formación permanece en la

²⁵ En el mismo sentido: MORENO GENÉ, J.: «El personal becario e investigador: evaluación, situación actual, problemas cruciales», en SEMPERE NAVARRO, A.V.: *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, cit., págs. 338-339.

²⁴ Art. 8.2 RD 63/2006.

situación «de beca» y en la «de contrato», de ahí que entendamos que desde que el investigador en formación obtiene la ayuda aporta su capacidad formativa al centro, organismo o Universidad de adscripción. Ciertamente es que el RD 63/2006 trata de «acompañar»²⁶ la regulación de las obligaciones y los derechos del período de beca, estableciendo obligaciones²⁷ y restricciones²⁸ al organismo de adscripción del becario para impedir que la situación jurídica «de beca» se desnaturalice y se convierta en otra distinta. Sin embargo, existen en la norma escasos argumentos que impidan interpretar el conjunto de los cuatro años como un período inspirado en una misma finalidad y dotado de un idéntico contenido normativo.

En consecuencia, el legislador estatutario debía haber incluido al personal investigador en formación, desde el momento de la concesión de la ayuda (modelo 0 + 4)²⁹, dentro del ámbito de aplicación y protección del Derecho del trabajo a través de cualesquiera de las

²⁶ MORON PRIETO, R.: «El Estatuto del personal investigador en formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral», cit., pág.30.

²⁷ Tal es el caso de la obligación del organismo de adscripción del personal investigador en formación de «designar un tutor, con título de doctor, en su caso, para la coordinación y orientación de su actividad» (art. 7b RD 63/2006).

²⁸ Como restricción cabe mencionar que el organismo al que esté vinculado el investigador no puede «exigirle la realización de cualquier otra actividad que no esté relacionada con el desarrollo de su investigación o de la formación específica requerida para ésta durante su transcurso» [art. 7 c) RD 63/2006]. La única excepción es la colaboración en tareas docente, aunque también se prevén limitaciones a este respecto (máximo de 60 horas anuales).

²⁹ Por ejemplo, la Orden 3060/2006, de 1 de junio del Consejero de Educación de la Comunidad Autónoma de Madrid (BOCAM 9 de junio de 2004) introduce la fórmula del contrato desde el inicio del disfrute de la ayuda a la investigación. De hecho, el art. 2 habla de «beneficiarios de las ayudas y candidatos a los contratos». Por ello, nos referimos al modelo 0 + 4, es decir, no hay situación inicial de beca, sino directamente de contrato, lo que nos parece del todo acertado.

modalidades contractuales que dispone nuestro Ordenamiento jurídico laboral para regular tal situación, sin necesidad de esperar a que transcurran «los dos primeros años desde la concesión de la ayuda» para incluir al personal investigador *iusuris et de iure* en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores³⁰. La Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de los investigadores recomienda la contratación desde el inicio de la carrera investigadora, es decir, desde el comienzo del doctorado³¹.

Sin embargo, nuestro legislador no ha adoptado la recomendación europea y excluye de forma declarativa del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo a los investigadores en fase inicial. Así, la relación entre los investigadores en formación de primer y segundo año y las entidades que financian estas ayudas será «de beca». Para reafirmar esta situación jurídica, el art. 5.2 RD 63/2006 establece que «el personal investigador en formación tiene derecho a percibir en plazo la ayuda económica que le corresponda, sin que, en ningún caso —aclara—, tenga la naturaleza de salario». Por tanto, la norma deja claro que no nos situamos ante un contrato de trabajo.

La jurisprudencia configura la «beca» como una donación modal (art. 619 Código Civil), en virtud de la cual el becado recibe un estipendio comprometiéndose a la realización de algún tipo de trabajo que redunde en su formación y en su propio beneficio³². La reali-

³⁰ En contra: ALZAGA RUIZ, I.: «El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación», cit., pág. 11 para quien «defender la desaparición de la fase de beca iría en perjuicio del propio investigador, quien se vería obligado a desarrollar un mayor número de actividades de carácter meramente administrativo o de gestión, limitando el tiempo invertido en el estudio».

³¹ DOCE L nº 75 de 22 de marzo de 2005.

³² AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El Estatuto del Becario de Investigación», cit., pág. 25; SEMPERE NAVARRO, A.V./QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *La Contratación Laboral en las Administraciones Públicas*, Cuadernos de Aranzadi Social, 2003, nº 17, pág. 37.

zación de una actividad formativa se configura como elemento esencial y constitutivo de la condición de investigador, siempre que se adecue a su titulación y se considere como propia del centro donde se imparte o desarrolla. Como ya reseñó la STS, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 11 de diciembre de 2001, «la actividad del investigador no es incardinable en la prestación de servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador o del empresario al fallar las notas de dependencia y ajenidad, ni puede calificarse de contrato formativo»³³. La finalidad perseguida por las becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en la formación profesional³⁴. En consecuencia, el «elemento formativo» es la base sobre la que el RD 63/2006 configura la situación jurídica «de beca» –por tanto, extramuros del Derecho del Trabajo–, siempre que tal formación no aporte beneficio o productividad al centro o Universidad de adscripción del investigador.

Tal exclusión, no obsta, para que el art. 5.2 RD 63/2006 prevea, entre los derechos del personal investigador en formación, su «inclusión en el Régimen General de Seguridad Social». De conformidad con el art. 97.2 l) LGSS los investigadores en situación «de beca» beneficiarios de las ayudas otorgadas con cargo a los programas (adscritos a estudios oficiales de doctorado) «quedan asimilados a los trabajadores por cuenta ajena a los efectos de su inclusión en el Régimen General de Seguridad Social» (Disp. Adic. Primera RD 63/2006).

Así, junto a la genérica designación de los sujetos que quedan comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, la LGSS recoge una serie

de inclusiones específicas «con el fin de deshacer posibles dudas o confusiones»³⁵. Determinados colectivos profesionales pueden tener acceso al Régimen General sin reunir necesariamente la condición técnica-jurídica de trabajador por cuenta ajena. Esta ampliación se realiza a través de la «técnica de la asimilación», en virtud de la cual «un sujeto que no tiene la condición de sujeto protegido y perteneciente a una determinada actividad profesional se integra en el Régimen General, asumiendo desde entonces la cualidad de sujeto protegido». La «técnica de asimilación» ha servido de instrumento para la extensión de la protección en la modalidad contributiva del Sistema de Seguridad Social, abarcando a sujetos inicialmente no protegidos por el campo de aplicación general del sistema público (art. 7.1 LGSS) y que, lógicamente, no están ya incluidos en otros Regímenes de Seguridad Social. Al amparo de esta normativa ha sido asimilado a trabajador por cuenta ajena el personal investigador en formación «de beca», es decir, el investigador durante el primer y segundo año de formación. El hecho de que el RD 63/2006 coloque a los «investigadores en fase inicial» fuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo a través de la situación «de beca», y a su vez los incluya dentro del campo protector del Régimen General de la Seguridad Social, no es contrario al ordenamiento jurídico: las «inclusiones por la técnica de asimilación»³⁶ –en este caso, «asimilación reglamentaria»³⁷– se llevan a cabo a través de la expresa habilitación de la Ley o de un Real Decreto. En este sentido, el RD 63/2006 extiende derechos sociales a un colectivo excluido inicialmente del ámbito de aplicación del RGSS por la naturaleza jurídica de su relación.

³⁵ MONTAÑA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 29ª ed., Ed. Tecnos, Madrid, 2008, pág. 645.

³⁶ VIDA SORIA, J./MONEREO PÉREZ, J.L./MOLINA NAVARRERE, C./ QUESADA SEGURA, R.: *Manual de Seguridad Social*, 2ª ed., cit., pág. 79.

³⁷ VIDA SORIA, J./MONEREO PÉREZ, J.L./MOLINA NAVARRERE, C./ QUESADA SEGURA, R.: *Manual de Seguridad Social*, 2ª ed., cit., pág. 82.

³³ STS, Sala de lo Contencioso Administrativo, 28 de junio de 2005 (RJ 2005/5106), ratificada por STS, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 18 de noviembre de 2005 (RJ 2005/7761).

³⁴ STSJ Madrid 5 de junio 2003 (AS 2003/3525).

En definitiva, el Estatuto del personal investigador vincula los dos primeros años de investigación a la finalidad formativa y docente del investigador. Mientras que el tercer y cuarto año, aún cuando también están destinados a la formación y especialización científica y técnica del investigador, se consideran período «de contrato», ya que su actividad «aprovecha, fundamentalmente, al centro de adscripción, concurriendo los elementos definitorios de una relación laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores»³⁸.

3. 2. Situación jurídica del personal investigador «de contrato»

El Estatuto del Personal investigador en formación, como principal novedad, configura un período formativo, situación jurídica «de contrato», que se corresponde con el tercer y cuarto año de investigación, y se formaliza a través de contrato de trabajo.

El tránsito de la situación jurídica «de beca» a la «de contrato» se materializa a través de la obtención del Diploma de Estudios Avanzados. En efecto, el investigador en formación que termine su período de beca y haya obtenido el DEA o documento administrativo que lo sustituya de acuerdo con la nueva estructura de enseñanzas adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior, deberá formalizar un contrato de trabajo en prácticas con el organismo, centro o Universidad al que esté adscrito, que asume a todos los efectos la condición de empleador en los términos del art. 1.2 ET³⁹.

Durante este período «de contrato» subsiste la actividad formativa del investigador que consiste, básica y principalmente, en la reali-

zación de la tesis doctoral. Se advierte, no obstante, la presencia del componente de la producción científica que permite considerar dicha actividad como laboral, sobre la base de que de que la actividad del personal investigador, a partir de la obtención del Diploma de Estudios Avanzados, aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o Universidad de adscripción⁴⁰.

3.2.1. *El contrato en prácticas del personal investigador en formación: un contrato común con peculiaridades*

De las distintas modalidades de contratación que regula el Ordenamiento jurídico laboral, el RD 63/2006 ha optado por el contrato en prácticas para formalizar la relación entre el personal investigador en formación y el organismo, centro o Universidad de adscripción (art. 8.1). Esta opción, como analizaremos en próximos epígrafes, no es nueva. La Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación

⁴⁰ Sin embargo, llama la atención que los mismos argumentos que sirvieron para avalar la exclusión del personal investigador en formación en situación «de beca», -finalidad formativa y ausencia de naturaleza de salario de la ayuda económica percibida por éste- sirvan ahora para incluir al investigador dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Recuérdese que el TS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, señaló, precisamente para excluir al becario de investigación del ámbito de la relación laboral que «echaba en falta la existencia de un trabajo por cuenta ajena y un salario» [STS 11 de diciembre de 2001 (RJ 2002/10568)]. Pese a la posible razonabilidad de lo argumentado, manifestamos nuestra disconformidad con la conclusión del alto Tribunal de que *ahora* la actividad del personal investigador, a partir de la obtención del Diploma de Estudios Avanzados, «aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o Universidad de adscripción». La finalidad formativa del investigador, ya sea en su fase inicial o de especialización, se vincula, directa o indirectamente, a la producción científica, es decir, beneficia a su centro o entidad de adscripción desde el comienzo más incipiente de su actividad. De ahí que abogemos por el «modelo 0 + 4».

³⁸ Exposición de Motivos RD 63/2006.

³⁹ MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral», *Relaciones Laborales* cit., pág. 46.

Científica y Técnica, ya recoge la regulación del «contrato de formación científica y técnica» equiparándolo, no sin excepciones, al de prácticas, previsto en el Estatuto de los Trabajadores⁴¹.

Pues bien, el contrato en prácticas del personal investigador en formación se regirá por lo dispuesto en el art.11.1 ET y en su normativa de desarrollo (RD 488/1998, 27 de marzo), sin perjuicio de las características propias que requiera su regulación jurídica.

Respecto de la naturaleza jurídica del contrato en prácticas del personal investigador en formación, no existen dudas acerca del carácter laboral de esta modalidad contractual. Más difícil resulta, sin embargo, determinar si la relación laboral del personal investigador en formación es una relación laboral común o una relación laboral especial.

Partiendo de la objeción realizada por Bayón Chacón, que «negaba la existencia de un contrato de trabajo común, monolítico frente a los especiales»⁴², cabe hablar, «con mayor precisión, de la existencia de una regulación básica, común a la generalidad de los contratos, con independencia de la normativa específica que resulte de aplicación a cada uno de ellos»⁴³. Tal «Derecho común» de la contratación laboral, recogido básicamente en el Título I ET, «cede, sin embargo, en el supuesto de determinadas relaciones labora-

les, que oponen su especialidad incluso frente a la ordenación “básica” o “común”»⁴⁴. Estas relaciones laborales quedan sometidas a regímenes especiales de trabajo (art. 2 ET) y surgen, en su mayoría, «como vía de integrar en el ámbito protector del Derecho del Trabajo a determinadas relaciones sociales excluidas anteriormente de él»⁴⁵. Ello significa, según Montoya Melgar⁴⁶, que «las relaciones laborales especiales no nacen, en general, de un proceso descendente en el que dejan de ser relaciones laborales comunes, sino al contrario, de un proceso ascendente en el que dejan de ser relaciones extralaborales».

Para el Tribunal Constitucional «la consideración de una relación de trabajo como especial, supone, por propia definición, la diferencia frente a la relación ordinaria y las restantes relaciones especiales»⁴⁷. Serán especiales, «todos aquellos contratos de trabajo subordinados cuyo régimen difiera de aquel considerado como prototípico en razón de cualquier peculiaridad o alteración en los que se consideran los elementos tipificadores del mismo, y no lo serán, al menos conceptualmente, aquellos que supongan una alteración en los elementos accidentales»⁴⁸.

ductivas y según empresas existen regulaciones debidas a los usos y costumbres locales y profesionales. Y más allá aún de las peculiaridades establecidas por vía normativa se encuentran las muy importantes derivadas de la contratación individual», en MONTAYA MELGAR, A.: «Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador», *Revista española de Derecho del Trabajo*, 2002, nº 19, pág. 6.

⁴⁴ MONTAYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 29ª ed., cit., pág. 503.

⁴⁵ MONTAYA MELGAR, A.: «Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador», *Revista española de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 6.

⁴⁶ «Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador», *Revista española de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 6.

⁴⁷ STC 49/1983, 1 de junio (RTC 1983/43), apuntada en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir): *Prontuario de Doctrina Social del constitucional (1981-2005)*, Aranzadi, 2005, pág. 110.

⁴⁸ QUESADA SEGURA, R.: *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, 1991, pág. 50. Señala la autora que

⁴¹ BARRIOS BAUDOR, G.: «Contrataciones temporales en el ámbito de la investigación científica», en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Coord.): *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio (La Reforma Laboral de 2001)*, Aranzadi, 2001, pág.130.

⁴² BAYÓN CHACÓN, G.: «Contratos especiales de trabajo: conceptos», en VVAA: *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Seminario de Derecho del Trabajo, Universidad Complutense de Madrid, 1965, pág.12.

⁴³ MONTAYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 29ª ed., cit., pág. 503. «Más allá de esta ‘ordenación troncal’, los distintos contratos comunes reciben regulaciones específicas derivadas de ‘normas sectoriales’. E incluso más allá de esta ordenación según ramas pro-

¿Cabe considerar, entonces, la relación del personal investigador en formación como relación laboral de carácter especial? Apelando a la *vis atractiva* del Derecho del Trabajo que tiende su cobertura protectora a los intereses de determinados prestadores de servicios⁴⁹; sería posible, desde un punto de vista formal, la aprobación de una ley que calificara la prestación del personal investigador en formación como relación laboral especial⁵⁰. Además, la doctrina del Tribunal Constitucional ha entendido que «un régimen jurídico especial no implica por sí mismo y en abstracto una discriminación constitucionalmente prohibida, desde el momento en que el tratamiento diferente corresponde a situaciones diferentes»⁵¹. La STC de 24 de marzo de 1988 declara que «la diferencia de régimen jurídico se corresponde con una justificación objetiva y razonable (...), basada en las especiales características del trabajo que cada norma viene a regular, bien por la cualidad de las personas que lo prestan, bien por la sede donde se realiza el trabajo, bien por el tipo de funciones que realizan»⁵².

son rasgos accesorios, entre otros: el que el trabajo se realice en común por varios trabajadores, cuyo contrato sea de duración indefinida y a tiempo completo, normalmente para una empresa de la industria o de los servicios, y todos bajo una misma disciplina.

⁴⁹ MONTOYA MELGAR, A.: «El ámbito personal del Derecho del Trabajo: tendencias actuales», *Aranzadi Social*, 2006, nº 3, pág. 51.

⁵⁰ MORENO GENÉ, J.: «El nuevo Estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2006, nº 277, pág. 76. Podía haber sido así, advierte CARDENAL CARRO, porque «las relaciones laborales especiales son un instrumento de política legislativa fruto de la conveniencia», en «A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I)», *Aranzadi Social*, 2000, nº 5, pág. 153.

⁵¹ STC 20/1994, 27 de enero (RTC 1994/20), apuntada en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir): *Prontuario de Doctrina Social del constitucional (1981-2005)*, cit., pág. 109.

⁵² STC 56/1988, 24 de marzo (RTC 1988/56), apuntada en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir): *Prontuario de Doc-*

Ahora bien, ¿cuál sería la razón de la especialidad de la relación laboral del personal investigador en formación, sus efectos y variaciones respecto al denominado trabajador común? Para llegar a la noción de relación laboral especial será necesario analizar si existen «alteraciones en los elementos esenciales del contrato, como los sujetos, la causa y el objeto»⁵³.

Los sujetos de esta relación de trabajo serán, del lado del trabajador, los investigadores que hayan obtenido el Diploma de Estudios Avanzados, y del lado del empresario, la entidad, organismo o Universidad al que esté adscrito el investigador. La causa, es decir, la función económica-jurídica que a través del mismo se pretende, es la finalidad formativa del investigador. Y el objeto del contrato es el desarrollo de un trabajo de investigación que se concreta en la realización de la tesis doctoral y la obtención del Título de Doctor.

La combinación de la formación y la prestación de servicios que se conjugan en la realización de la tesis doctoral serían los presupuestos que podrían configurar la relación del investigador en formación como relación laboral de carácter especial. Frente a ésta, la relación laboral común sería aquella en la que únicamente existiese una prestación de servicios, o aquella en la que el componente formativo, si lo hubiera, fuese minoritario. De los distintos criterios utilizados por la doctrina y la jurisprudencia para identificar una relación laboral especial⁵⁴, habría que optar

trina Social del constitucional (1981-2005), cit., pág. 110.

⁵³ QUESADA SEGURA, R.: *El contrato de servicio doméstico*, cit., pág. 55.

⁵⁴ MONTOYA MELGAR, A.: «Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador», *Revista española de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 10. Por su parte, CARDENAL CARRO, M. distingue los siguientes criterios: «naturaleza, ámbito de desarrollo, menor subordinación, diferente protección, vía para la ampliación del Derecho del Trabajo», en «A los 15 años de existencia de las rela-

por el de «causa mixta»⁵⁵ (vinculación de la formación con la prestación de servicios), que se utiliza, de modo excepcional, en alguna relación especial (por ejemplo, la de los penados y los minusválidos), pero no es predicable de todas⁵⁶.

Sin embargo, esta «causa mixta» la encontramos en otras modalidades contractuales que sin merecer el calificativo de especial poseen indiscutibles rasgos peculiares⁵⁷, tal es el caso del contrato en prácticas⁵⁸. Por ello, resulta más acertado mantener la uniformidad reguladora del Derecho del Trabajo, de

ciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I)», cit., págs.154-158; OJEDA AVILÉS, A.: «Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria», *Relaciones Laborales*, 1990, nºs 6 y 7, págs.227-233.

⁵⁵ Sobre la identificación de la «causa mixta» como criterio para determinar la existencia de una relación laboral de carácter especial: MONTOYA MELGAR, A.: «Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador», *Revista española de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 10.

⁵⁶ Por ejemplo, la causa mixta no se aplica a la relación laboral de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción, pues en ese caso, tal relación «hubiera podido calificarse de relación laboral especial». *Vid.*: AGUILERA IZQUIERDO, R.: El régimen jurídico de las empresas de inserción, Civitas, Madrid, 2009, págs. 66-85.

⁵⁷ Además de los ya señalados, otros requisitos (título habilitante y antigüedad), así como la duración, la extinción y la retribución conforman las peculiaridades del contrato. Ver epígrafes.

⁵⁸ En tal sentido, VALDES DAL-RÉ, F.: indica que: «son dos las funciones predicables de este contrato. De un lado, la de ofrecer formación profesional a quienes previamente han obtenido unos conocimientos teóricos verificados mediante la obtención de un título. De otro, la de satisfacer la creciente demanda de las empresas de incorporar a las plantillas trabajadores con un nivel profesional contrastado», en «El contrato en prácticas», *Relaciones Laborales*, 1994, Tomo I, pág. 255. Por su parte, DURÁN LÓPEZ, F., señala junto a las funciones de capacitación profesional e inserción laboral, otras dos adicionales: fomento del empleo y selección de mano de obra por parte de la empresa, «El contrato de trabajo en prácticas», en L.E. DE LA VILLA GIL (Coord): *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*. AEDTSS-Marcial Pons, 1995, págs.142-144.

modo que sin necesidad de recurrir a la configuración de una nueva relación laboral especial⁵⁹, cabe considerar el contrato del personal investigador en formación como un contrato común con peculiaridades⁶⁰. Este nuevo contrato está sujeto al bloque o sustrato común de la legislación laboral ordinaria, pero salpicado por las características singulares en determinados aspectos de su correspondiente prestación de servicios⁶¹.

A. Requisitos «propios» del contrato en prácticas del personal investigador en formación

El investigador en formación sujeto del contrato en prácticas debe reunir ciertos requisitos propios de su regulación: ha de hallarse en posesión de un título y ha de haberlo obtenido dentro de un determinado plazo (art. 8.1 RD 63/2006):

a) En cuanto a lo primero, el RD 63/2006 habilita para contratar en prácticas a quienes hayan obtenido el Diploma de Estudios Avanzados o documento administrativo que

⁵⁹ Advierte MONTOYA MELGAR, A. que «la frontera entre las que el Estatuto de los Trabajadores considera relaciones laborales especiales y las que doctrinalmente consideramos relaciones comunes con peculiaridades no es desde luego clara en todos los casos. Prueba evidente de esta oscuridad, son los vaivenes legislativos al respecto: lo que bajo una ley es relación especial deja de serlo bajo otra». «Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador», en *Revista española de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 11.

⁶⁰ MORENO GENE, J.; «El nuevo Estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2006, nº 277, págs. 76. MORÓN PRIETO, R. se refiere al contrato del personal investigador en formación como «contrato laboral en prácticas atípico», en «El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral», *Relaciones Laborales*, cit., pág. 45.

⁶¹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo», *Revista española de Derecho del Trabajo*, 1994, nº 63, pág. 84.

lo sustituya (art. 8.1). Ciertamente es que el Estatuto del personal investigador en formación no exige de forma expresa este requisito, sin embargo, vincula la contratación del investigador, con carácter ordinario, a la obtención del mencionado Diploma. Por tanto, el título habilitante de la contratación en prácticas del personal investigador en formación será el DEA. Ahora bien, el art. 1 RD 488/1998, al desarrollar los títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas, se refiere a los titulados universitarios o profesionales de grado medio o superior o aquellos que estén en posesión «de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional».

¿Es el Diploma de Estudios Avanzados «título profesional habilitante» para celebrar el contrato de trabajo en prácticas? La doctrina social de los TSJ entiende que ha de existir «correcta relación entre el título poseído y el objeto del contrato»⁶². Por su parte, la STS de 29 de diciembre de 2000⁶³ recuerda que el contrato en prácticas «tiene como finalidad facilitar el ejercicio profesional para que los conocimientos adquiridos por el trabajador en la obtención del título adquieran una perfección propia con tal ejercicio, pues no se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esta experiencia actúe sobre los estudios cursados».

El personal investigador en formación para el desarrollo y perfeccionamiento de los conocimientos adquiridos durante los dos primeros años de doctorado debe acreditar la denominada «suficiencia investigadora». Esta acreditación, hasta que no se proceda a la definitiva adecuación de nuestras enseñanzas universitarias a las exigencias del Espacio

Europeo de Educación Superior⁶⁴, no es otra que el Diploma de Estudios Avanzados. La obtención de este certificado garantiza al investigador la mencionada «suficiencia investigadora» y le permite acceder a la segunda fase de los estudios oficiales de doctorado, que conduce a la presentación y defensa de la tesis doctoral. Como ya adelantamos en su momento, existe una considerable identidad entre la configuración de los actuales estudios de Doctorado y el Estatuto del Personal Investigador en Formación, que se manifiesta, ésta vez, en la formalización del contrato de trabajo del personal investigador en formación. En efecto, el Diploma de Estudios Avanzados constituye el elemento convergente, tanto para que cualquier doctorando obtenga el Título de Doctor, como para que el personal investigador en formación entre en la situación jurídica «de contrato».

Pues bien, el problema de la validez de los títulos habilitantes —en concreto, Master y Doctorado— para la concertación de un contrato en prácticas ya se planteó ante los Tribunales. La STSJ Madrid de 18 de septiembre de 1995 entendió, que «si dichos títulos habilitan para el ejercicio de una determinada profesión o actividad profesional y entrañan unos estudios de duración e intensidad equiparables a los citados de forma expresa en el

⁶⁴ Art. 10 RD 56/2005 establece que «el tercer ciclo de los estudios universitarios tendrá como finalidad la formación del doctorando en técnicas de investigación. Tal formación podrá articularse mediante la organización de cursos, seminarios u otras actividades dirigidas a la formación investigadora e incluirá la elaboración de la tesis doctoral». A pesar de esta regulación la recién aprobada Ley Orgánica de Universidades remite a los Estatutos de las Universidades el desarrollo de los estudios de doctorado de acuerdo con los criterios que para la obtención del título de Doctor apruebe el Gobierno (...), criterios que en todo caso incluirán la superación de un período de formación y la elaboración, presentación y aprobación de un trabajo original de investigación» (art. 38). Parece, por tanto, que habrá que esperar a un futuro desarrollo reglamentario para saber cómo quedan estructurados, finalmente, los estudios de doctorado.

⁶² TSJ de Madrid 18 septiembre de 1995 (AS 1995/3325)

⁶³ RJ 2001/1889. En idéntico sentido: STSS 14 de mayo de 1992 (RJ 1992/3557) y 26 marzo de 1990 (RJ 1990/2343).

art.11 ET no existirán razones para rechazarlos» (AS 1995/3325). Por interpretación analógica de este criterio jurisprudencial se puede concluir que el DEA capacita para el trabajo de investigación profesional y especializada, puesto que sin este Diploma no es posible ni el inicio ni la realización de la tesis doctoral.

Por tanto, es requisito indispensable para la correcta formalización de este tipo de contratos la «idoneidad del título», «de forma que se produzca una razonable adecuación entre la actividad profesional para cuyo desempeño se contrata al trabajador y la titulación que sirve de causa al contrato, lo que exige que la prestación laboral se ajuste suficientemente a las enseñanzas teóricas recibidas»⁶⁵.

b) En cuanto al plazo dentro del cual se puede formalizar el contrato en prácticas, la regulación estatutaria ha establecido un arco temporal a fin de garantizar la proximidad entre los estudios realizados y las prácticas a desarrollar o, en palabras del Tribunal Supremo «la experiencia refluya en los estudios cursados»⁶⁶.

Pues bien, el RD 63/2006 supera el escollo de los cuatro años que exige el art. 11.1 a) *in fine* ET, al equiparar el Diploma de Estudios Avanzados a la exigencia de «título habilitante» que requiere la norma. En efecto, esta equiparación «salva» el presupuesto a efectos del cómputo del plazo que exige el Estatuto de los Trabajadores. De otra forma, sería impensable que el nuevo Estatuto hubiera acudido a la modalidad del «contrato en prácticas», ya que, a buen seguro, desde que el investigador en formación hubiera adquirido el Título de Licenciado Universitario, Ingeniero o Arquitecto habría transcurrido el plazo de los «cuatro años inmediatamente

siguientes a la terminación de los correspondientes estudios», que señala la norma de desarrollo (art.1.1 RD 488/1998). Por lo demás, cabe entender que el silencio reglamentario sobre la posibilidad de que el personal investigador en formación presente una discapacidad significa la aplicación de la regla prevista en el art. 11.1 ET, extendiéndose el período durante el cual se puede concertar el contrato hasta los seis años.

Finalmente, el RD 63/2006 prevé otro supuesto, con carácter excepcional, de contratación del investigador en formación a través de la modalidad de contrato en prácticas (art. 8.2 RD 63/2006). Se refiere, en concreto, al hecho de que la entidad de adscripción pueda celebrar un contrato en prácticas con el investigador sin que haya obtenido el Diploma de Estudios Avanzados preceptivo.

Para ello, no obstante, exige que el investigador reúna dos requisitos: uno, que haya cumplido los dos años «de beca», y otro, que su actividad científica, tecnológica, humanística o artística sea evaluada positivamente por el órgano que determine la entidad convocante. En cierta forma, el Estatuto del personal investigador «flexibiliza»⁶⁷ el requisito de la obtención del Diploma de Estudios Avanzados que lo sustituye por la evaluación positiva del órgano que determine en la convocatoria la entidad convocante. Sin embargo, esta «flexibilización» del régimen de contratación, puede convertirse, en realidad, en una restricción, y más en aún, en una indeseable diversificación del régimen jurídico del personal investigador en formación.

El art. 8.2 RD 63/2006 sólo precisa que se hayan cumplido los dos años de beca. En este sentido, al no exigirse la obtención del DEA, éste no podrá ser, en ningún caso, título habilitante. Por lo que habrá que interpretar lite-

⁶⁵ STSJ de Cataluña 21 de enero de 2004 (AS 2004/1290). En igual sentido: STSJ de Cataluña 23 de junio de 2004 (AS 2004/2629); STSJ País Vasco 9 de julio de 2002 (AS 2002/2717).

⁶⁶ STS 12 marzo de 1993 (RJ 1993/1853).

⁶⁷ MORENO GENÉ, J.: «El nuevo Estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, cit., pág. 92.

ralmente el art.11.1 ET, es decir, para contratar en prácticas el sujeto del contrato tendrá que estar en posesión de un título universitario de grado superior que debe haber obtenido en los cuatros años inmediatamente siguientes a la contratación de los correspondientes estudios. Si la situación jurídica «de beca» no supera los dos años, no surge ninguna dificultad para la válida celebración de este tipo de contrato, pues todavía restarían dos años hasta cumplir el límite máximo que exige el art. 11. 1 ET y el art. 1.2 RD 488/1998. Sin embargo, si desde la obtención de los títulos de licenciado, ingeniero o arquitecto transcurre más del tiempo permitido por la normativa –es decir, cuatro años–, no sería posible la contratación en prácticas del investigador en formación⁶⁸.

El problema que se plantea es la sustitución de la exigencia del Diploma por la acreditación positiva del órgano que se determine en la convocatoria. Varias son las consecuencias de este nuevo mandato del Estatuto del personal investigador en formación. En primer lugar, el reconocimiento expreso de la multiplicidad de convocatorias de ayudas a la investigación, y en segundo lugar, la determinación de distintos órganos de acreditación, cada uno de ellos con procedimientos, plazos y, tal vez, exigencias diferentes. ¿Quiénes puede evaluar entonces positivamente la actividad científica, tecnológica, humanística o artística del investigador en formación? El RD 63/2006 distingue, por un lado, las convocatorias de la Administración General del Estado, y por otro, tal y como acabamos de apuntar, «otras convocatorias». En éstas, la evaluación positiva será acreditada por el órgano que, en cada convocatoria,

determine la entidad convocante. Mientras que en las convocatorias de la Administración General del Estado, será la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora⁶⁹, quien acredite la evaluación positiva de la actividad de los investigadores, salvo en las convocatorias del Ministerio de Sanidad y Consumo, en las que lo serán las Comisiones Técnicas de Evaluación del Fondo Nacional de Investigaciones Sanitarias⁷⁰. Ni en las convocatorias de la Administración General del Estado ni en las «otras convocatorias» se ha producido, hasta la fecha, un desarrollo reglamentario de esta previsión. De modo que es factible la posibilidad de que el investigador en formación celebre un contrato en prácticas, siempre que se someta previamente a la evaluación positiva de su actividad investigadora por el órgano designado a tal efecto⁷¹, si bien habrá que esperar

⁶⁹ Corresponde a la CNEAI llevar a cabo la evaluación de la actividad de los profesores universitarios y de las escalas científicas del CSIC (RD 1086/89, de 28 de agosto). La solicitud de esta evaluación (por períodos de seis años) es voluntaria al tratarse de conseguir un complemento de productividad incentivador, cuya finalidad es fomentar el trabajo investigador de los profesores universitarios y su mejor difusión tanto nacional como internacional. La aprobación del RD 63/2006, encomienda a la CNEAI una nueva función: la evaluación positiva de los investigadores en formación que no hayan obtenido el DEA y deseen pasar a la situación de contrato. Ésta no es, por tanto, una solicitud voluntaria del investigador, sino obligatoria, cuya denegación podría suponer la finalización del período formativo.

⁷⁰ La Comisión Técnica del Fondo Nacional de Investigaciones Sanitarias ejerce la evaluación científica técnica en orden a la obtención de Proyectos de Investigación en el marco del Plan Nacional de I+D+I 2004-2007. Al igual que sucede con la CNEAI, el RD 63/2006 otorga a esta una competencia específica: la evaluación positiva de los investigadores en formación adscritos a algunas de las especialidades sanitarias, previstas en la Ley 44/2003 de ordenación de las profesiones sanitarias.

⁷¹ De hecho algunos de los «Programas de Becas» de la última convocatoria de la Administración General del Estado, por ejemplo, el programa de «Becas FPI» (BOE 22 de enero de 2007) prevé, en idénticos términos que el art. 8.2 RD 63/2006, la posibilidad de que con carác-

⁶⁸ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 17ª ed., Ed. Tecnos, Madrid, 2006, pág. 531 sitúan el contrato en prácticas del investigador en formación dentro de los «contratos formativos con regulación especial», si bien reconocen que su finalidad «está más cercana a la formación que a la práctica».

a la evolución de la normativa sobre la materia.

A pesar de que esta previsión no es nueva dentro del régimen jurídico del personal docente e investigador contratado por las universidades españolas⁷², hubiera sido preferible que, en la medida de lo posible, el RD 63/2006 hubiera mantenido el espíritu de «poner coto a la dispersión normativa, que caracteriza nuestro modelo de becas»⁷³. Más aún en una cuestión tan difusa y discrecional como la de la sustitución del requisito del Diploma de Estudios Avanzados por el de la acreditación positiva⁷⁴.

B. Peculiaridades de la relación laboral del personal investigador en formación

En efecto, el RD 63/2006, al regular la duración, las prórrogas, la retribución y la extinción del contrato en prácticas del personal investigador en formación, se remite, con carácter general, al régimen jurídico del

ter excepcional, y siempre que se hayan cumplido los dos años de beca, el centro de adscripción del personal investigador en formación celebre un contrato en prácticas sin que el sujeto afectado haya obtenido el DEA y siempre que su actividad investigadora se evalúe en positivo por el CNEAI (artículo cuarto); mientras que el programa de «Becas FPU» (BOE 16 de septiembre de 2006) exige como requisito para suscribir el contrato en prácticas «estar en posesión del DEA o Diploma que lo sustituye [art. 1.3 a)].

⁷² MOLINA NAVARRETE, C.: «Una «nueva e inaudita» relación laboral especial: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2004, núm.257-258, págs. 100 y ss; AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El régimen jurídico del Personal docente e investigador contratado por las universidades públicas de Madrid», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2003, nº 118, págs. 563 y ss.

⁷³ LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del estatuto del becario de investigación», *Aranzadi Social*, 2004, nº 1, pág. 1.

⁷⁴ Si no se obtiene el DEA, el investigador en formación se desvincula de la adscripción a los estudios oficiales de doctorado. ¿Se le excluiría entonces del ámbito de aplicación del RD 63/2006?

Estatuto de los Trabajadores y a su normativa de desarrollo (art. 8.4). Dado el carácter peculiar del contrato del investigador en formación, que se manifiesta a través de su finalidad formativa, es lógico que tengan que analizarse las circunstancias sobre las que se sustenta tal relación laboral.

a) Duración y prórroga del contrato de trabajo

La duración del contrato de trabajo en prácticas es determinada, fijando la ley un límite mínimo, seis meses, y un límite máximo, dos años, [art.11. 1b) ET]. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial pueden «determinar la duración del contrato», atendiendo a las características del sector y el tipo de prácticas [art.11. 1 b) ET y art. 19.1 RD 488/1998], lo que significa «que pueden fijar directamente su duración o establecer límites mínimo y máximo»⁷⁵, siempre dentro de los tramos legales.

El RD 63/2006 establece un período máximo de duración del contrato en prácticas del personal investigador en formación; dicho período será de dos años [art. 4.1 b)] y cubrirá los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda a la investigación, con la finalidad de realizar la correspondiente tesis doctoral (art. 8.1). En consecuencia, el contrato en prácticas celebrado con el investigador en formación no podrá superar la duración máxima de dos años prevista en el 11.1 b), salvo que en convenio se dispusiera otra cosa⁷⁶.

⁷⁵ MARTÍN VALVERDE, A./ RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F./ GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., cit., pág.527.

⁷⁶ Sin embargo, llama la atención que en el contenido del contrato en prácticas del personal investigador en formación de la Universidad Complutense de Madrid se disponga expresamente que el mencionado contrato no «se encuentra sujeto al vigente Convenio Colectivo de Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid» («Modelo 5 R, cláusula 9ª).

Esta duración máxima del contrato del personal investigador en formación trae consigo la dificultad de compaginar la obtención del título habilitante con el objeto del contrato. Nos referimos, en concreto, a dos supuestos de hecho:

– Cuando el Diploma de Estudios Avanzados se haya obtenido con anterioridad a la finalización de los dos primeros años de disfrute de la ayuda a la investigación, el personal investigador no accederá a la contratación laboral o fase de contrato hasta que complete el período de dos años de beca [art.8.1 1b) 2º RD 63/2006]. Esta situación se mantiene a través de una *fictio iuris* hasta que el investigador se aproxima al término de los dos años de beca, es decir, aquél continúa como becario aunque cumpla los requisitos que se exigen para pasar a la situación de contrato⁷⁷. Sin embargo, esta opción del legislador, además de ser criticable, parece apartarse de la finalidad de la norma de facilitar el estudio y la formación ya que desfavorece la promoción *ante tempus* del investigador.

– Caso contrario, es decir, cuando el Diploma no se obtenga dentro de los dos años iniciales la de beca, parece que no existen especiales dificultades, salvo que las convocatorias de ayudas a la investigación establezcan lo contrario (art. 8.1 1º RD 63/2006)⁷⁸, para considerar que el investigador pueda continuar en situación de beca. De este modo, el contrato en prácticas se celebraría cuando el investigador en formación reuniera las exi-

⁷⁷ Cabe dudar sobre la legalidad del mantenimiento en la situación de beca del investigador en formación que reúne los requisitos para ser contratado laboralmente. Precisamente el cumplimiento de tales requisitos que sustentan las diferencias entre la situación jurídica «de beca» y «de contrato», ¿por qué obviar el principio *pro operario*?

⁷⁸ Transcribimos por su interés la redacción del precepto: «no obstante, las entidades convocantes podrán establecer requisitos distintos al DEA» para formalizar el contrato en prácticas del personal investigador en formación.

gencias legales. Únicamente la duración máxima del contrato sería, en todo caso, inferior a los dos años previstos en el Estatuto, puesto que la duración total de las ayudas a la investigación no pueden superar los cuatro años de duración, sumados el período de beca y de contrato.

Tanto en un supuesto como en otro deberían cumplirse secuencialmente las exigencias que permiten pasar de una situación a otra, a saber: dos años iniciales de investigación (situación de beca), obtención del Diploma de Estudios Avanzados, tránsito a la situación de contrato en prácticas, especialización del investigador durante el tercer y cuarto año desde la concesión de la ayuda a la investigación, con la finalidad de realizar la tesis doctoral.

Si el contrato en prácticas del personal investigador en formación se hubiera concertado por un tiempo inferior al máximo de dos años establecido legalmente, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, siempre que la duración mínima de cada una sea de seis meses y la duración total del contrato, los dos años (art. 19.1 RD 488/1998).

En efecto, tanto el art. 4.1 b como el art. 8.1 RD 63/2006 se refieren a la duración máxima del contrato del investigador, pero nada dice sobre la duración mínima y sus posibles prórrogas. Salvo que el convenio colectivo de aplicación si lo hubiere, dispusiera otra cosa, el contrato en prácticas del personal investigador en formación podría formalizarse por un año de duración y prorrogarse por dos períodos de seis meses hasta llegar a los dos años o, simplemente, prorrogarse por un año hasta alcanzar el mencionado máximo legal.

b) Extinción del contrato de trabajo

En cuanto a la extinción del contrato en prácticas, el ET fija que éste se extingue a la expiración del tiempo convenido [art. 49.1 c) ET], previa denuncia de las partes, «por lo

que de llegar el tiempo final y seguir trabajando, producirá la consideración como indefinida, salvo que se acredite su naturaleza temporal»⁷⁹.

En efecto, la llegada del término final de la relación jurídica previsto por las partes al celebrar el contrato de trabajo determina la extinción de éste. Tal término puede haber sido fijado «con indicación expresa del tiempo de duración o incluso de su fecha de expiración o, por el contrario, puede determinarse refiriéndolo a la terminación de una obra o servicio determinado»⁸⁰.

En el supuesto del contrato en prácticas del investigador en formación se conjugan ambos presupuestos: uno, de carácter obligatorio, y otro, facultativo. Presupuesto de carácter obligatorio es la duración máxima de dos años del contrato [arts. 4.1 b) y 8.1 RD 63/2006]. Presupuesto facultativo es la finalidad del mismo, que no es otra que la realización de la tesis doctoral (art. 8.1 *in fine* RD 63/2006).

De modo que, el contrato de trabajo en prácticas del personal investigador en formación se extinguirá llegada la fecha de expiración del contrato, es decir, superados el tercer y cuarto año desde la concesión de la ayuda, con independencia de que el investigador haya elaborado y defendido su tesis doctoral, aún cuando la realización de ésta sea el verdadero objeto de su contrato.

c) Retribución

La retribución se rige en el contrato en prácticas del personal investigador en formación por reglas específicas, en defecto de con-

venio colectivo. En este sentido, tanto el art. 11. 1 ET como el art. 2.1 RD 488/1998 autorizan a la autonomía individual y a la negociación colectiva a fijar un régimen retributivo del trabajador en prácticas «específico y diferenciado, sensiblemente inferior, del común aplicable al resto de trabajadores con contrato ordinario»⁸¹.

Así, el salario no podrá ser inferior al 60 ó 75 por 100, según se trate del primer o segundo año de vigencia del contrato, del salario establecido por convenio para trabajadores que desempeñen igual o equivalente puesto de trabajo, garantizándose en todo caso el importe del salario mínimo interprofesional. Recuérdese que la causa del contrato en prácticas es completar la formación del trabajador. Quien accede al mercado laboral a través de esta modalidad contractual obtiene como contraprestación a su trabajo no sólo un salario sino también los conocimientos teóricos y/o prácticos ligados al desempeño de las tareas para las que fue contratado. Se trata de que el trabajador adquiriera los conocimientos prácticos necesarios para el ejercicio de la profesión y completar los conocimientos teóricos adquiridos durante el período de enseñanza. Esta finalidad justifica que los trabajadores en prácticas perciban un salario inferior al resto de los trabajadores ordinarios análogos, y de igual manera, explica que la retribución del segundo año sea superior a la del primero⁸².

⁸¹ CHARRO BAENA, P.: «Los contratos formativos», en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.): *Los contratos de trabajo temporales*, Aranzadi, 2004, pág. 301.

⁸² Sobre la diferencia retributiva entre los trabajadores en prácticas y trabajadores ordinarios, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional. Así, en STC 136/1987, de 22 de junio (RTC 1987/136) ha mantenido que «la distinción operaría en este caso sobre dos modalidades contractuales cuya causa no es solamente la realización de un trabajo sino también la puesta en practicas de unos conocimientos (o el aprendizaje de una profesión u oficio); modalidades contractuales que, por esta razón, ofrecen apreciables diferencias en la prestación de los servicios respecto de la relación laboral común».

⁷⁹ VIDA SORIA, J./MONEREO PÉREZ, J.L./MOLINA NAVARRETE, C.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Ed. Comares, Granada, 2004, pág. 410.

⁸⁰ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 29ª ed., cit., pág. 451.

Aunque el sistema de fijación del salario correspondiente al personal investigador en formación es el del contrato en prácticas, lo cierto es que son muy escasas las instituciones que siguen esta forma de cálculo del salario⁸³. Las entidades, órganos o Universidades de adscripción del personal investigador en formación han optado por establecer un salario fijo para los investigadores contratados, con independencia de las fórmulas de cálculo previstas por el art. 11. 1. e) ET. Esta opción resuelve, tangencialmente, los problemas que, en la práctica, podría acarrear la aplicación textual del art. 11. 1. e) ET. Por un lado, la determinación del trabajador análogo al investigador en formación⁸⁴, y por otro, la posibilidad de que la asignación económica prevista como retribución del investigador en formación en el programa de ayudas sea inferior a la que corresponda tras aplicar el art. 11.1 e) ET. En fin, se retarda una solución que, antes o después, se habrá de acometer⁸⁵.

⁸³ I Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza (BOA 30 de junio de 2006).

⁸⁴ Algún autor, MORENO GENE, J., ha apuntado la figura del profesor ayudante como trabajador análogo al investigador en formación, dado que reúne unos mismos requisitos básicos y realiza esencialmente las mismas funciones; de ahí que deban recibir idéntica retribución, en «El nuevo Estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral», *Estudios Financieros*, págs. 96-97.

⁸⁵ Tanto el I Convenio Colectivo para el personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía, el I Convenio Colectivo para el personal docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha, como el Acuerdo normativo para la contratación del personal científico e investigador de la Universidad de Extremadura no hacen referencia alguna al personal investigador en formación ex RD 63/2006. Únicamente prevén la contratación de personal científico e investigador a través del contrato de obra o servicio determinado.

3.3. ¿El contrato en prácticas es la modalidad contractual adecuada para formalizar la relación laboral con el personal investigador en formación?

Sin obviar el evidente avance que el Estatuto del personal investigador ha supuesto en la laboralización de una fase de su período formativo (art. 8.1. RD 63/2006), cabe cuestionarse si es el contrato en prácticas el tipo contractual adecuado para formalizar la relación laboral con el investigador en formación.

Una de las modalidades contractuales que nuestro ordenamiento jurídico destina a una causa muy específica es el contrato en prácticas. Tal causa no es otra que completar la formación de los trabajadores a fin de que se encuentren mejor preparados para futuras contrataciones⁸⁶. Sobre la base de esta finalidad formativa, el legislador estatutario opta por elegir una única modalidad de contrato para el investigador en formación, a saber: el contrato en prácticas. Con esta decisión se subraya la vocación de formación y especialización que ha de presidir la relación laboral entre el investigador y la entidad de adscripción. Sin embargo, la remisión a esta modalidad contractual implica la aplicación de su régimen jurídico con las dificultades que ello comporta.

Como ha señalado la doctrina «el contrato de trabajo en prácticas es una figura jurídica que resulta emparedada por otras dos figuras que se sitúan en sus extremos: la determinada por el trabajo, o el aprendizaje en régimen de beca, y la determinada por el contrato de trabajo común»⁸⁷. En este sentido, el contrato en prácticas «ofrece formación profesional a quienes previamente han obtenido unos cono-

⁸⁶ CHARRO BAENA, P.: «Los contratos formativos», en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.): *Los contratos de trabajo temporales*, pág. 285.

⁸⁷ DE LA VILLA GIL, L. E.: «El contrato de trabajo en prácticas», en *La contratación temporal*, ACARL, Madrid, 1981, pág. 44.

cimientos teóricos verificados mediante la obtención de un título, y satisface la creciente demanda de las empresas de incorporar a las plantillas trabajadores con un nivel profesional contrastado»⁸⁸. Además, el contrato en prácticas «contribuye al fomento del empleo y la selección de mano de obra por parte de la empresa»⁸⁹. Finalidades todas ellas destinadas a favorecer la formación específica e inserción del trabajador joven al mercado de trabajo.

Así, el contrato en prácticas resulta una modalidad «válida e incluso adecuada»⁹⁰ para la contratación del personal investigador en formación, puesto que la finalidad del contrato de este colectivo es, como hemos reiterado, la realización de la correspondiente tesis doctoral (art. 8.2 ET). Salvo esta clara adecuación, resultan evidentes las dificultades que plantea la contratación en prácticas del personal investigador en formación. Estas dificultades pueden llevar a la indeseable consecuencia de que sea difícil, en la práctica, la contratación laboral de los investigadores en formación. En concreto, hay que destacar las siguientes:

- La determinación del Diploma de Estudios Avanzados como título habilitante obliga a realizar una interpretación flexible de la letra del art. 11.1 a) ET. Esta flexibilidad en la aplicación del precepto permite afirmar que la contratación en prácticas exige, en todo caso, que el trabajador cuente con determinadas titulaciones que evidencien conocimientos teóricos susceptibles de ser aplicados en la práctica, aunque para el desempeño del puesto de trabajo concreto no fuese legalmen-

te precisa titulación alguna⁹¹. En nuestro caso, el DEA es presupuesto necesario para la realización de la tesis, mas ello no justifica que este Diploma sea requisito para pasar a la situación de contrato. Ciertamente contribuye a consolidar una etapa formativa del investigador, pero ésta tiene una incidencia mínima en el desarrollo de su carrera investigadora. Por ello, no entendemos que la obtención del Diploma de Estudios Avanzados sea un elemento que tenga por sí sólo la entidad suficiente para diferenciar entre una «situación de beca» y una «situación de contrato». Y más aún si tenemos en cuenta que el art. 8.2 RD 63/2006 cede la potestad a la entidad de adscripción de celebrar un contrato en prácticas con el investigador, previa evaluación positiva, sin haber conseguido el preceptivo Diploma de Estudios Avanzados.

- El plazo de tiempo dentro del cual se puede formalizar el contrato en prácticas es de cuatro años. Este lapso temporal ha de computarse desde la «fecha-terminación de estudios» a la «fecha-celebración del contrato»⁹². Reconocido el Diploma de Estudios Avanzados como título habilitante, se cumplen las exigencias para celebrar válidamente el contrato en prácticas del personal investigador en formación. Sin embargo, este reconocimiento formal del Estatuto del Personal Investigador al Diploma de Estudios Avanzados no es más que una forma de cubrir las deficiencias legales que plantea la norma, al haber previsto, como modalidad contractual, el contrato en prácticas para formalizar el tercer y cuarto año desde la concesión de la ayuda a la investigación.

- El sistema de retribución constituye otro de los desajustes que plantea la aplicación del contrato en prácticas. Dado que las

⁸⁸ VALDES DAL-RÉ, F.: «El contrato en prácticas», *Relaciones Laborales*, 1994, Tomo I, pág. 255.

⁸⁹ DURÁN LÓPEZ, F.: El contrato de trabajo en prácticas», en DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord): *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*. AEDTSS-Marcial Pons, 1995, págs.142-144.

⁹⁰ MORENO GENE, J.: «El nuevo Estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral», *Estudios Financieros*, págs. 96-97.

⁹¹ ALBIOL MONTESINOS, I.: *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pág. 20.

⁹² CHARRO BAENA, P.: «Los contratos formativos», en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.): *Los contratos de trabajo temporales*, pág. 293.

Universidades u órganos de adscripción han optado por establecer un salario fijo para el personal investigador en formación se puede dar la paradoja de que el investigador perciba en situación de contrato una cantidad inferior a la que recibía cuando se encontraba en «situación de beca», al tener que cambiar el grupo de cotización y satisfacer la cuota obrera. En base a este argumento, los convenios colectivos deben identificar al trabajador análogo al investigador en formación y, consecuentemente, aplicar el mandato reglamentario que remite al art. 11. 1 e) ET, identificación que –salvo en el convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza– hasta ahora no se ha producido.

– Por último, la duración máxima y término del contrato en prácticas del personal investigador. Ambos requisitos dificultan la consecución del objeto del contrato del personal investigador. En cuanto a la duración, tanto si el DEA se ha obtenido con anterioridad a la finalización de los dos primeros años de disfrute de la ayuda a la investigación como en caso contrario, el investigador dispone de dos años para realizar la tesis doctoral. Llegado el término final del contrato, se extinguirá el contrato, con independencia de que el investigador haya realizado su tesis doctoral. Esta conclusión se opone a la finalidad principal del contrato en prácticas del investigador en formación, lo que nos lleva, una vez más, a plantearnos la idoneidad de esta modalidad para formalizar un contrato de trabajo con estas peculiaridades.

Por tanto, cabe abogar por una flexibilización de la vía de contratación del investigador en formación. En efecto, se podía haber optado por otras soluciones más adecuadas y acordes con los intereses de este colectivo. Así, una opción podría haber sido la remisión expresa a la distintas modalidades de contratación contempladas en la Ley 13/1986, de Fomento de Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, que se rigen por lo dispuesto en el art. 15.1 a) ET, relativo a la realización de una obra o servicio

determinado, que, en el caso del personal investigador en formación, sería la realización de la tesis doctoral.

Por otro lado, hubiera sido más que deseable la configuración de una modalidad específica para la situación del personal investigador en formación. Al igual que sucedió con las figuras contractuales creadas a la luz de la Ley Orgánica de Universidades (profesor ayudante, ayudante doctor, contratado doctor), el legislador estatutario debería haber aprovechado la oportunidad, y haber elaborado una nueva figura contractual que atendiese a las necesidades de este colectivo. Ya en su momento defendimos la «fórmula 0+4», es decir, supresión de la situación de beca y celebración de un contrato de trabajo con el investigador desde el inicio de la concesión de la ayuda. En este sentido, una modalidad contractual, similar a la prevista para los profesores ayudantes, podía haber contribuido a solucionar la situación de precariedad que caracteriza al personal investigador en formación, y más aún, hubiera fomentado el desarrollo de una carrera académica equilibrada y coherente⁹³.

En fin, el legislador estatutario, aunque indudablemente ha mejorado la situación jurídica del personal investigador en formación, no ha terminado de posicionar a este colectivo dentro de la comunidad científica y universitaria. Es evidente que la previsión de una modalidad contractual para regular las necesidades específicas de este colectivo durante los dos últimos años de duración de la ayuda constituye un innegable avance. Incluso la limitación temporal del contrato en prácticas a un máximo de dos años permite que el personal investigador en formación no prolon-

⁹³ En concreto, se propone que la duración del contrato responda al esquema de los actuales estudios de doctorado, es decir, un total de cuatro años, distribuidos en períodos de dos años prorrogables por otros dos siempre que no existiera informe motivado en contra del investigador.

que su período de elaboración de la tesis doctoral durante más tiempo del estrictamente necesario. Con todo, lo más acertado, a falta de la modalidad contractual específica que reclamamos, hubiera sido mantener lo establecido en el primer borrador de Real Decreto, que se inclinaba por la siguiente fórmula «se deberá formalizar un contrato de trabajo, preferentemente un contrato en prácticas».

4. REGLAS COMUNES A LA SITUACIÓN JURÍDICA «DE BECA» Y A LA SITUACIÓN JURÍDICA «DE CONTRATO»

El Real Decreto 63/2006 prevé, con criterios de generalidad y homogeneidad, un cuadro de derechos y deberes básicos del personal investigador en formación. Asimismo, dispone obligaciones concretas al organismo de adscripción en el que se integre el investigador. La regulación tanto de los derechos y deberes del investigador como la previsión de las obligaciones del centro o institución al que éste se adscriba, no es una cuestión novedosa.

4.1. Derechos y deberes del personal investigador en formación

En efecto, el Real Decreto 1326/2003 ya estableció un régimen jurídico general aplicable al becario de investigación que iba más allá de la especificidad de cada convocatoria. El Estatuto del becario de investigación, en materia de derechos y deberes básicos, trató de buscar elementos comunes que definieran la situación de becario de investigación⁹⁴. Tomando estos presupuestos de referencia, el Estatuto Jurídico del Personal Investigador en formación incorpora a su articulado un listado de los derechos y deberes del personal investigador en formación.

⁹⁴ AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El Estatuto del Becario de Investigación», cit., pág. 32.

4.1.1. Derechos del personal investigador en formación

El RD 63/2006 sistematiza los derechos del personal investigador en formación. En concreto, el art. 5 contiene una doble enumeración de tales derechos. El apartado 1 se refiere a los que considera «comunes», es decir, los «generales» a la condición de investigador, mientras que los apartados 2º y 3º disponen los derechos propios de la situación jurídica en la que se encuentre el personal investigador en formación.

Así, el Estatuto distingue, en primer término, los derechos del investigador «comunes» a la situación «de beca» y a la situación «de contrato»: obtener de los organismos, centros o instituciones que les acojan la colaboración y apoyo necesarios para el desarrollo normal de sus estudios y programas de investigación [art. 5.1 a)]; formar parte de los organismos de adscripción del personal investigador, tanto en los departamentos o institutos que lleven a cabo la investigación [art. 5.1 b)], como de los órganos de gobierno y representación de las universidades [art. 5.1 c)]; participar en la convocatorias de ayudas complementarias para asistencia a reuniones científicas o para estancias de formación y perfeccionamiento en centros diferentes a los de adscripción [art. 5.1 d)]; y cualesquiera otros derechos reconocidos en las correspondientes convocatorias [art. 5.1 g)].

Asimismo, reconoce al investigador en formación, al igual que sucedía en el Estatuto del becario, los derechos de propiedad intelectual y los de propiedad industrial. En este sentido, corresponde al personal investigador en formación los derechos de propiedad intelectual «derivados de su propia actividad formativa en la investigación y de acuerdo con su contribución, conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril [art. 5.1 e)]»⁹⁵.

⁹⁵ Recuérdesse, señala AGUILERA IZQUIERDO, R., que la propiedad intelectual corresponde al autor de la obra

Por lo que atañe a los posibles derechos de los investigadores sobre propiedad industrial, el Estatuto del personal investigador en formación se remite expresamente «a lo que disponga la correspondiente convocatoria, en el marco de la Ley 11/1986, de 20 de marzo de Patentes y en su caso, el Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación» [art. 5.1 f)]⁹⁶.

(literaria, artística o científica) «por el solo hecho de su creación» (art. 1 Ley de Propiedad Intelectual). En consecuencia, la propiedad intelectual corresponde al personal investigador en formación «de acuerdo con su contribución a la obra». La propiedad intelectual está integrada por derechos de carácter personal, entre los que se incluyen los «derechos morales» sobre la obra que tratan de proteger su autoría, así como la concepción que su autor tiene sobre la misma (art. 14 Ley de Propiedad Intelectual), y por derechos de carácter patrimonial entre los que se encuadran los «derechos de explotación», que pueden incluir derechos de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, actos todos ellos que no pueden ser realizados sin consentimiento del autor (art. 17 de la Ley de Propiedad Intelectual). Como apunta la autora «estos derechos de explotación de la obra son transmisibles a la entidad convocante de la ayuda (como en su caso lo son al empresario, mientras que los derechos morales del personal investigador en formación autor de la mismas son irrenunciables e inalienables», en «El Estatuto del Becario de Investigación», cit., pág. 33. Por lo demás, los citados derechos de propiedad intelectual «serán independientes, compatibles y acumulables con otros derechos que pudieran derivarse de la investigación realizada, sin perjuicio de los condicionantes derivados de la obra colectiva cuando el personal investigador participe o esté vinculado a un proyecto colectivo de investigación» [art. 5.1 g) *in fine*].

⁹⁶ Los apartados 8º y 9º del art. 20 de la mencionada Ley contemplan la posibilidad de que el régimen jurídico de las invenciones realizadas por los profesores de Universidad pueda ser aplicado a las invenciones del personal investigador de los entes públicos de investigación, habilitando al gobierno para la regulación de las modalidades y cuantía de la participación del personal investigador de estos entes en los beneficios que se obtengan de la explotación o cesión de los derechos sobre las invenciones realizadas. Ahora bien, a los efectos de lo establecido en el RD 55/2002 tienen la consideración de personal investigador los funcionarios civiles o el personal militar vinculado a los órganos señala-

dos por una relación de carácter estatutario, que desarrollen actividades de investigación, y el personal contratado en régimen de derecho laboral por los mismos organismos que, asimismo, desarrollen actividades de investigación. No se incluye, por tanto, al personal investigador en formación. Sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 f) del Estatuto del personal investigador en formación, «el régimen jurídico de las invenciones dentro del ámbito de los entes públicos de investigación enumerados se extiende también al personal investigador en formación de los citados entes», si bien como señala el propio precepto «los referidos derechos no tendrán en ningún caso naturaleza salarial» [art. 5.1 f) *in fine*]. De este modo, apunta AGUILERA IZQUIERDO, R.: «el derecho que tiene el autor o autores de la invención, de conformidad con el art. 4.1 del RD 55/2002, a recibir un tercio de los beneficiarios obtenidos por el organismo público, carece de carácter salarial cuando el beneficiario sea personal investigador en formación», en «El Estatuto del Becario de Investigación», cit., pág. 34.

Junto a estos «derechos comunes» del personal investigador en formación que no incorporan novedades relevantes respecto al Estatuto anterior, salvo el ya señalado derecho de participación institucional del investigador en formación en los organismos a los que esté adscritos, el RD 63/2006 se refiere a los derechos específicos de los investigadores en formación que se desenvuelven en la «situación de beca» y/o en la «situación de contrato».

Dentro de la situación «de beca», uno de los derechos más importantes del personal investigador en formación, es su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, inclusión que es obligatoria en tanto en cuanto el personal investigador en formación queda asimilado, a los mencionados efectos, al trabajador por cuenta ajena. Además de ser dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, el investigador tiene derecho: por un lado, «a percibir en plazo la ayuda económica que corresponda a la beca, en la forma establecida para cada convocatoria, sin que tenga naturaleza de salario» (art. 5.2), y por otro, al régimen de vacaciones, permisos y licencias que disfrute el personal investigador del organismo al que este adscrito (art. 5.2 *in fine*).

dos por una relación de carácter estatutario, que desarrollen actividades de investigación, y el personal contratado en régimen de derecho laboral por los mismos organismos que, asimismo, desarrollen actividades de investigación. No se incluye, por tanto, al personal investigador en formación. Sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 f) del Estatuto del personal investigador en formación, «el régimen jurídico de las invenciones dentro del ámbito de los entes públicos de investigación enumerados se extiende también al personal investigador en formación de los citados entes», si bien como señala el propio precepto «los referidos derechos no tendrán en ningún caso naturaleza salarial» [art. 5.1 f) *in fine*]. De este modo, apunta AGUILERA IZQUIERDO, R.: «el derecho que tiene el autor o autores de la invención, de conformidad con el art. 4.1 del RD 55/2002, a recibir un tercio de los beneficiarios obtenidos por el organismo público, carece de carácter salarial cuando el beneficiario sea personal investigador en formación», en «El Estatuto del Becario de Investigación», cit., pág. 34.

Por lo que se refiere al personal investigador en formación «de contrato», el art. 5.3 RD 63/2006 realiza una remisión global y expresa al régimen laboral y de Seguridad Social. Tal remisión es evidente: el investigador en esta segunda fase, al formalizar un contrato de trabajo, es trabajador a los efectos del art. 1.1 ET. En este sentido, disfrutará de los derechos de carácter laboral (art. 4 ET) y, por ende, de los que les correspondan de conformidad con las normas de Seguridad Social⁹⁷.

De lo dicho se desprende que estos derechos específicos del investigador responden al desarrollo propio de la situación jurídica en la que se encuentran. Por tanto, habrá que hablar de derechos «comunes», aplicables con carácter general al personal investigador en formación, con independencia de la situación jurídica en la que se encuentren, por un lado, y por otro, de derechos «inherentes» a la condición de investigador «de beca» y/o «de contrato».

4.1.2. *Deberes del personal investigador en formación*

La doble enumeración del art. 5 entre derechos «comunes» y derechos propios a la condición de investigador «de beca» y/o «de contrato» no se reproduce respecto a los deberes del personal investigador en formación, enumerados en el art. 6 del RD 63/2006, que se limita a enunciar varios deberes básicos. A ellos se añade un inciso abierto y comprensivo de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, referido únicamente a la situación de contrato del investigador en formación.

Con excepción de esta salvedad, el resto de las obligaciones del personal investigador en formación responden a las obligaciones que se derivan del disfrute del programa de ayudas al que esté adscrito el investigador y diri-

gido al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica. En concreto, el art. 6 señala los siguientes deberes: a) cumplir las condiciones y obligaciones establecidas en la respectiva convocatoria; b) realizar las actividades previstas en sus programas de formación y especialización en la investigación; c) cumplir los objetivos del programa de formación y especialización con aprovechamiento; d) atenerse al régimen interno o de funcionamiento del organismo o institución en el que desarrolle sus actividades, especialmente en lo relativo a condiciones de trabajo y normas de prevención de riesgos laborales, y e) asumir las obligaciones que le correspondan por razón de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, obligaciones que se centran, principalmente, en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el porcentaje correspondiente⁹⁸.

Cabe concluir que el catálogo de derechos y obligaciones del personal investigador en formación contribuye a garantizar el desarrollo de su actividad formativa, aunque hubiera sido conveniente realizar un mayor esfuerzo por resaltar la relevancia de la finalidad formativa del investigador en formación durante la situación «de beca». Recuérdese que el estudio y la formación del investigador durante esta primera etapa determinan la naturaleza extralaboral de la relación jurídica entre aquél y la entidad que otorga la ayuda. Sin embargo, tal actividad formativa durante el período de beca no difiere tanto de la pretendida durante la situación de contrato. De ahí que, el carácter especializado de la actividad formativa que se presume durante la fase de contrato no constituye un elemento suficiente y decisivo para diferenciar ambas situaciones. Prueba de ello es que el personal investigador en formación goza prácticamente de los mismos derechos y deberes tanto si

⁹⁷ Sobre la inclusión del personal investigador en el ámbito de la Seguridad Social: CRISTÓBAL RONCERO, R.: *El Régimen jurídico del personal investigador en formación*, cit., págs. 111-125.

⁹⁸ *Vid.*, Epígrafe VI. El personal investigador en formación y su inclusión en el ámbito de la Seguridad Social.

se encuentra en situación de «beca», como si está en situación «de contrato».

4.2. Obligaciones del organismo de adscripción del personal investigador en formación

En relación con las obligaciones del organismo de adscripción del investigador, el art. 7 del nuevo Estatuto distingue entre obligaciones «generales» y obligaciones laborales, es decir, aquellas derivadas de la situación de contrato del personal investigador en formación. Como sucede en otros preceptos del texto legal, el Estatuto se remite a lo establecido en este aspecto a la legislación laboral, y se limita, únicamente, a regular las obligaciones de la entidad de adscripción hacia el investigador que desarrolle su actividad formativa en el centro de referencia.

Así, las obligaciones del organismo de adscripción del personal investigador en formación son las siguientes (art.7):

a) Proporcionarle el apoyo necesario y facilitarle la utilización de los medios, instrumentos o equipos que resulten precisos para el desarrollo de su actividad. En efecto, el avance y progreso en los objetivos del programa de formación y especialización en el que se integra el investigador han de realizarse a través de la disposición de los medios necesarios por parte del centro para conseguir los objetivos propuestos. Así, es imprescindible que exista una adecuación entre el objeto del programa y las posibilidades reales del organismo de adscripción para llevar a cabo su formación.

b) Designar un tutor, con título de doctor, en su caso para la coordinación y orientación de su actividad. En consonancia con el programa de formación y/o especialización al que esté vinculado el investigador, el Estatuto del personal investigador en formación somete a la tutela de un doctor el desarrollo de la actividad formativa del investigador, con inde-

pendencia de la fase, novel o avanzada, en la que éste se sitúe.

c) Velar por el desarrollo adecuado del programa de formación del personal investigador en formación, sin que pueda exigírsele la realización de cualquier otra actividad que no esté relacionada con el desarrollo de su investigación o de la formación específica requerida para ésta durante su transcurso. En este sentido, se exige que tanto el organismo de adscripción del investigador como el tutor designado realicen un seguimiento y control del desarrollo y provecho del programa de ayuda realizado por el investigador. Cabe resaltar, sin embargo, que el nuevo Estatuto ha eliminado la obligación que tenía el investigador de cumplir las directrices establecidas por el tutor, previsión que existía en el Estatuto del becario de investigación. Con la supresión de esta obligación parece que se otorga preeminencia al programa de formación y especialización del investigador frente a las «posibles extralimitaciones»⁹⁹ del tutor del investigador. Asimismo, se requiere que la prestación de servicios que éste pueda realizar se adecue a la formación que el investigador debe obtener y no que sea éste quien se ajuste a los intereses de la institución.

No obstante, el Estatuto prevé una nueva excepción a las limitaciones en el desarrollo de actividades relacionadas con la formación específica del investigador. Se trata del supuesto en el que el personal investigador en formación desarrolle su actividad formativa e investigadora en una Universidad. En este caso, podrán colaborar en tareas docentes, dentro de los límites que establezca la convocatoria, y siempre que no se le atribuyan obligaciones docentes superiores a 60 horas anuales. Este límite cuantitativo incorpora un mayor nivel de seguridad jurídica que la precedente regulación. Sin embargo, no se debe

⁹⁹ MORENO GENÉ, J.: «El nuevo Estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y la contratación laboral», cit., pág. 82.

obviar el hecho cierto de que la colaboración docente del personal investigador adscrito a una Universidad suele considerarse como un instrumento de mejora de la formación y adquisición de méritos en el desarrollo de su carrera universitaria. Con todo, esta medida restrictiva debe ser saludada positivamente, pues trata de evitar que esta actividad «extraordinaria» desvirtúe la finalidad investigadora y formativa de la ayuda.

d) Permitir su integración en los departamentos, instituciones y organismos públicos o privados en los que lleve a cabo la investigación. Esta última obligación del organismo de adscripción del personal investigador en formación constituye, a su vez, un derecho del propio investigador.

En fin, el Estatuto del personal investigador en formación dispone determinadas obligaciones de carácter general al organismo, centro o institución de adscripción del personal investigador en formación a fin de facilitar el desarrollo de su actividad formativa. Ciertamente es que las exigencias que se enumeran contribuyen a la especialización científica y técnica de los investigadores, sin embargo, una vez más, se constata que las diferencias entre el investigador en situación «de beca» y «de contrato» no son tales, sino que responden a una clara decisión del legislador de considerar a la primera fase de ayuda como formación predoctoral, y por tanto, excluida del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Como ya hemos reiterado, la actividad formativa durante el período «de beca» no difiere tanto de la pretendida durante la situación «de contrato». Además, si las expectativas son tan diferentes, ¿por qué no se ha graduado el nivel de obligación del organismo de adscripción del investigador en función de las actividades que realiza en cada fase de la ayuda?

5. CONCLUSIÓN

En definitiva, la ordenación jurídica del personal investigador en formación constitu-

ye un avance notable respecto a la tradicional indefinición de muchos becarios.

Sin embargo, cabe abogar por una flexibilización de la vía de contratación del investigador en formación. Pese a la aparente razonabilidad de los argumentos empleados por el legislador estatutario, reiteramos nuestra disconformidad con el «modelo 2+2» que configura el RD 63/2006. Si la esencia del contrato en prácticas consiste en la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, esta fase inicial debería haberse articulado a través del contrato en prácticas, y no a través de la situación «de beca». Adquiridos los conocimientos concretos y específicos en su campo de conocimiento, valorados a través de la superación del Diploma de Estudios Avanzados, el investigador podría celebrar un nuevo contrato de trabajo, de duración determinada, en función del tiempo que «requiera» para la realización de la tesis doctoral.

Incluso hubiera sido más deseable la configuración de una modalidad específica para la situación del personal investigador en formación. Al igual que sucedió con las figuras contractuales creadas a la luz de la Ley Orgánica de Universidades (profesor ayudante, ayudante doctor, contratado doctor), el legislador estatutario debería haber aprovechado la oportunidad, y haber elaborado una nueva figura contractual que atendiese a las necesidades de este colectivo. Una modalidad contractual, similar a la prevista para los profesores ayudantes, podía haber contribuido a solucionar la situación de precariedad que caracteriza al personal investigador en formación, y más aún, hubiera fomentado el desarrollo de una carrera académica equilibrada y coherente.

Lo cierto es que el legislador disponía, a tenor de las opciones propuestas, de diferentes vías para articular la relación jurídica entre el personal investigador en formación y los organismos en los que presta servicio. Finalmente, ha optado por crear una relación laboral

específica para el personal investigador en formación, como es el contrato en prácticas un

contrato común con peculiaridades. A pesar de las objeciones realizadas, sea bienvenida.

RESUMEN La aprobación del Real Decreto 56/2003, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, reordena el régimen jurídico de la actividad formativa e investigadora. Esta norma incorpora a nuestro ordenamiento una nueva figura: el personal investigador en formación, cuya regulación jurídica comporta dos fases: la «de beca», y la «de contrato», con las consiguientes diferencias jurídicas en una y otra situación. Pues bien, el presente trabajo analiza, primero, la situación jurídica «de beca», que comprende los dos primeros años de beca de formación predoctoral, para después detenerse en el examen de la segunda, la situación jurídica «de contrato», que se inicia una vez cumplida la fase «de beca» y conseguido el Diploma de Estudios Avanzados (DEA) o documento que lo sustituya. En esta segunda fase el investigador formalizará un contrato con el organismo, centro o institución al que se adscribe; en consecuencia, será trabajador.

