

EL NUEVO ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN: LA COMBINACIÓN DE BECA DE INVESTIGACIÓN Y CONTRATACIÓN LABORAL¹

JOSEP MORENO GENÉ

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Lleida.

Extracto:

El importante papel que juegan los investigadores en formación en el panorama científico español tradicionalmente no se ha visto correspondido por el ordenamiento jurídico, que incomprensiblemente hasta fechas muy recientes no había contemplado ni regulado de forma general esta figura. La ausencia de una regulación jurídica específica de la actividad desarrollada por este colectivo ha comportado indudables dificultades a la hora de dotar a este colectivo de un régimen jurídico propio y específico que permita fijar que rol juega en la actividad investigadora. En este desalentador contexto la aprobación del Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se establecía el Estatuto del Becario de Investigación, supuso un primer paso en el proceso de normalización jurídica de este colectivo, puesto que en dicha norma por primera vez se abordaba con carácter general y de forma específica el régimen jurídico de los becarios de investigación y, en especial, su régimen de Seguridad Social, consistente en su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Pese al avance que supuso la aprobación del Estatuto del Becario de Investigación, el mismo adolecía de importantes deficiencias entre las que cabe destacar: su falta de obligatoriedad, la exclusión de los becarios de investigación que no tenían reconocida la suficiencia investigadora, la ausencia de definición de los propios contornos de la figura de los becarios de investigación, así como de sus derechos y obligaciones, la inclusión debilitada de este colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social, con exclusión de la protección por desempleo, etcétera. Todas estas deficiencias ya hacían prever que dicha norma debería ser revisada en un futuro inmediato.

Con estos antecedentes se ha procedido a la aprobación del RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, que sustituye al anterior Estatuto del Becario de Investigación y que supone un nuevo paso, esta vez mucho más atrevido y decisivo, aunque todavía no definitivo, en el proceso de normalización jurídica del colectivo de los investigadores en formación. Frente al anterior Estatuto del Becario de Investigación, el nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación parte de dos objetivos básicos: en primer lugar, ampliar el ámbito subjetivo, estableciendo “un sistema obligatorio para todos los programas de ayudas que tengan por finalidad la formación del personal investigador”, si bien, se

¹ Este artículo puede consultarse en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 277, 2006, págs. 37 a 104..

vincula necesariamente dicha finalidad formativa con “la obtención última del título de doctor”; y, en segundo lugar, innovar la relación jurídica del becario de investigación, para lo cual se contempla por primera vez a nivel estatal “para los últimos años de la formación del investigador, una relación jurídico laboral dentro del marco normativo general vigente”.

A partir de estas premisas, este estudio efectúa un análisis de las principales innovaciones introducidas por el Estatuto del Personal Investigador en Formación, para lo cual se abordan de forma exhaustiva los siguientes extremos: el concepto de personal investigador en formación del que se parte y, en consecuencia, el ámbito de aplicación de la norma; la tipología de personal investigador en formación que se contempla, la cual al distinguir entre personal investigador en formación de beca y de contrato da acogida al modelo de financiación de la formación del personal investigador conocido como modelo 2+2 o combinación de beca de investigación más contratación laboral; el catálogo de derechos y obligaciones del personal investigador en formación y de su organismo de adscripción; y, finalmente, los supuestos y las condiciones en las que procede la contratación laboral del personal investigador en formación.

Sumario:

1. El Estatuto del Personal Investigador en Formación: un paso más en el largo y difícil proceso de normalización jurídico-laboral del personal investigador en formación.
2. La terminología y el concepto de personal investigador en formación empleados en el EPIF.
 - 2.1. La terminología empleada en el EPIF: personal investigador en formación.
 - 2.2. La delimitación conceptual del personal investigador en formación en el EPIF.
 - 2.2.1. La insuficiencia del concepto contenido en el EB.
 - 2.2.2. El concepto material de personal investigador en formación en el EPIF: las inclusiones y exclusiones.
 - 2.2.3. El papel del Registro general de ayudas a la investigación en el EPIF: el reconocimiento de los programas de ayudas a la investigación.
3. Las situaciones jurídicas del personal investigador en formación: fase de beca *versus* fase de contrato.
 - 3.1. La opción del EPIF por el modelo beca de investigación + contrato laboral o modelo 2+2.
 - 3.2. El fundamento empleado por el EPIF para distinguir entre la fase de beca y la fase de contrato.
 - 3.3. Valoración de la distinción entre el personal investigador en formación de beca y el personal investigador en formación de contrato que contiene el EPIF.
 - A) Los criterios distintivos entre las becas de investigación y la relación laboral: el interés o beneficio principal de la actividad del investigador en formación.
 - B) El DEA o documento administrativo que lo sustituya como elemento diferenciador entre beca de investigación y contrato de trabajo.
 - C) El investigador en formación de contrato: relación laboral común versus relación laboral especial.
4. Catálogo de derechos y obligaciones del personal investigador en formación y del organismo de adscripción del mismo.

5. La contratación laboral del personal investigador en formación.

5.1. La opción exclusiva por el contrato en prácticas.

A) El título habilitante de la contratación en prácticas del personal investigador en formación.

B) Duración, prórrogas y extinción del contrato en prácticas del investigador en formación.

C) La retribución del investigador en formación contratado en prácticas.

5.2. La necesaria flexibilización de las vías de contratación del personal investigador en formación: ¿El recurso al contrato de obra o servicio determinado?

1. El Estatuto del Personal Investigador en Formación: un paso más en el largo y difícil proceso de normalización jurídico-laboral del personal investigador en formación.

Los diferentes centros públicos y privados de investigación, especialmente las universidades, han experimentado en las últimas décadas un fuerte incremento del número de becarios de investigación adscritos a los mismos. Según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2001, en España entre empresas, enseñanza superior y administración pública, había registrados 140.407 investigadores, de los cuales 23.954 eran becarios; si bien, en equivalencia a dedicación plena (suma de las personas que trabajan en régimen de jornada completa más la equivalencia a dicha dedicación del personal que trabaja en régimen de dedicación parcial), era de un total de 80.081 investigadores, de los cuales aproximadamente 20.064 eran becarios, lo que representaba un 25%. Según datos más recientes, se calcula que en el año 2003, el número de de becarios de investigación ascendía a 23.100 (18.901 becarios en equivalencia a dedicación plena)².

La participación de estos investigadores en formación en el panorama científico español es trascendental, en tanto que aportan una gran parte de la producción científica de este país³. Sin embargo, el importante papel desarrollado por los mismos no se ha visto correspondido por el ordenamiento jurídico, que incomprensiblemente hasta fechas muy recientes no había contemplado ni regulado de forma general esta figura, habiéndose limitado los estatutos y la normativa interna de algunas universidades y centros de investigación, así como también las bases de las convocatorias de las becas que otorgan la condición de becarios de investigación, a establecer los requisitos de acceso a la condición de becarios de investigación y los derechos y obligaciones básicos que a los mismos les correspondían⁴. Esta ausencia de una regulación jurídica específica de la actividad desarrollada por los becarios de investigación ha comportado indudables dificultades a la hora de dotar a este colectivo de un régimen jurídico propio y específico que permitiera fijar que rol jugaba en la actividad investigadora, cual era su régimen jurídico, y, en concreto, cuáles las obligaciones adicionales a la investigación que las becas de investigación comportaban.

En este desalentador contexto tuvo lugar la aprobación del Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se establecía el Estatuto del Becario de Investigación (en adelante, EB), en el que por primera vez se abordaba con carácter general y de forma específica el régimen jurídico de los becarios de investigación y, en especial, su régimen de Seguridad Social, consistente en su inclusión en el Régimen

² Sobre el origen y expansión de los becarios de investigación vid. GONZÁLEZ DE LA FE, PÉREZ YRUELA y FERNÁNDEZ ESQUINAS: “La formación de investigadores en el Plan Nacional de I+D: una aproximación evaluativa”, *Gestión y análisis de políticas públicas*, núm. 5-6, 1996, págs. 125-146; LARRAGA, V.; HORTAL, M. y MENDIZÁBAL, T.: “La formación de científicos y tecnólogos: una responsabilidad compartida”, *Revista Arbor*, núm. 571, 1993, págs. 83-107; VÁZQUEZ, M. y MALTRÁS, B.: “Un modelo para el análisis de la evolución del número de becarios en España”, *Revista Arbor*, núm. 554-555, 1992.

³ Vid. FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES: *Estudio bibliométrico de la producción científica del Personal Investigador en Formación y Perfeccionamiento en España*, 2001. Este estudio puede consultarse en www.precarios.org.

⁴ Para un estudio del régimen jurídico de los becarios de investigación vid. MORENO GENÉ, J.: “Los becarios de investigación: docencia versus formación”, *Revista Catalana de Derecho Público, Autonomies*, núm. 23, 1998 y FABREGAT MONTFORT, G. y ESTEVE SEGARRA, A.: “Estudi sobre l'Estatut dels Becaris”. Este estudio puede consultarse en www.uv.es/beques.

General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena⁵. El EB constituyó, frente al tradicional marco de indefinición de la figura de los becarios de investigación, un indudable paso hacia adelante en su delimitación conceptual y en el establecimiento de su marco normativo, representando al mismo tiempo un importante avance en el reconocimiento social de la actividad productiva desarrollada por este colectivo. En esta dirección, la conceptualización de los becarios de investigación y el establecimiento de sus características esenciales, la fijación de los derechos y deberes tanto del becario de investigación, como del organismo receptor del mismo y, fundamentalmente, la protección social de los mismos, constituyó una indudable mejora cualitativa y cuantitativa en el tratamiento que históricamente habían recibido los becarios de investigación⁶.

Ahora bien, mejora en el tratamiento, no significaba un tratamiento ideal, ni tan siquiera aceptable, de la figura de los becarios de investigación, de modo que la valoración positiva que merecía la aprobación del EB no impidió que desde el mismo momento de su aprobación ya se considerara que el mismo constituía únicamente una solución parcial, susceptible aún de provocar situaciones de precariedad e incluso de discriminación de este colectivo, considerándose al efecto que suponía una “ocasión perdida”⁷, que prácticamente no resolvía nada y que generaba “más frustración que otra cosa”⁸. Así, entre otras deficiencias, la falta de obligatoriedad del Estatuto del Becario, su falta de extensión a la mayoría de entidades privadas, la exclusión de los becarios de investigación que no tenían reconocida la suficiencia investigadora, la ausencia de definición de los propios contornos de la figura de los becarios de investigación, así como de sus derechos y obligaciones, y la inclusión debilitada de este colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social, con exclusión de la protección por desempleo, se configuraban como elementos que distorsionaban las finalidades aparentemente perseguidas con la aprobación del EB⁹. Pese a la legalidad del EB declarada

⁵ Vid. un estudio de esta norma en MORENO GENÉ, J.: “El Estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 250, 2004. Vid. también, AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El Estatuto del Becario de investigación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2004; GARCÍA NINET, J.I.: “Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación”, *Tribuna Social*, núm. 155, 2003 y LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del “estatuto del becario de investigación”, *Aranzadi Social*, núm. 1, 2004.

⁶ En parecidos términos, el CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES): *Dictamen sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación y Tercer Ciclo*. Junio, 2003, pág. 6, valoraba el decreto “como un primer paso hacia el establecimiento de un marco común para los investigadores becados, que permitirá, respetando las singularidades necesarias en función de los proyectos y de las propias entidades becantes, una mejor coordinación y una más adecuada ejecución de la política científica española, dada la actual dispersión normativa legal o reglamentaria derivada de las normativas específicas de cada convocatoria”.

⁷ Vid. GARCÍA NINET, J.I.: “Sobre el presunto Estatuto...” cit. pág. 9.

⁸ Vid. LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del “Estatuto del Becario...” cit. pág. 10.

⁹ Estas críticas fueron también compartidas por los sindicatos y las asociaciones de investigadores. Así por ejemplo, el sindicato Comisiones Obreras presentó un recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Supremo por considerar que el EB no se ajustaba al ordenamiento jurídico entre otros motivos por considerar que establecía una nueva modalidad de contratación laboral encubierta, vulnerando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores; y por limitar el ámbito de la protección dispensada a los trabajadores por la Seguridad Social, violentando el espíritu y la letra de la Ley General de la Seguridad Social. Las asociaciones de becarios también se mostraron especialmente críticas entre otras cuestiones con la exclusión de la prestación por desempleo, la exclusión del ámbito de aplicación del EB de los dos primeros años de beca, etcétera. Vid. sobre estas deficiencias, FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES: *Carrera Investigadora en España: deficiencias y propuestas*, 2004, págs. 8-9. Este

expresamente por el Tribunal Supremo¹⁰, estas y otras críticas recibidas por esta norma ya hacían prever que la misma debería ser revisada en un futuro inmediato. En definitiva, si bien el EB situaba a los becarios en una posición mejorable, pero más ventajosa que la anterior¹¹, únicamente suponía un primer eslabón en el largo camino hacia la definitiva dignificación del personal investigador en formación.

Como no podía ser de otro modo, las graves insuficiencias del EB que se han anunciado suscitaron que desde foros muy diversos se abogara por la supresión o, en su caso, modificación de esta norma. En esta dirección cabe destacar la aprobación de una proposición no de ley por el Congreso de los Diputados, que instaba al Gobierno a adoptar las siguientes medidas: realizar la revisión del Estatuto del Becario, en colaboración con sindicatos, universidades y centros de investigación y asociaciones de becarios; elaborar un censo detallado de los becarios y becarias de las universidades y centros de investigación del Estado Español; impulsar la incorporación de los becarios al Régimen General de la Seguridad Social, procediendo a la inmediata integración en el año 2005 de los predoctorales de primer y segundo año, con la correspondiente consignación presupuestaria; transformar las becas de tercer y cuarto año y las postdoctorales al régimen de contratación laboral; y, finalmente, fomentar la movilidad de los investigadores¹².

En este contexto, el Gobierno presentó un primer borrador de proyecto de Real Decreto por el que se aprobaba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, con la finalidad de establecer un nuevo marco regulador del colectivo de los investigadores en formación. Este primer borrador, sin embargo, adolecía en lo fundamental de las mismas deficiencias que las que planteaba el entonces vigente EB, por lo que suscitó la crítica y oposición de todos aquellos que con anterioridad ya se habían opuesto a esta norma, principalmente, de las asociaciones de investigadores más representativas. En esta coyuntura de reivindicaciones y movilizaciones tuvo lugar la firma de un acuerdo adoptado entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios (en adelante Acuerdo MEC-FJI), suscrito tras unas largas e intensas negociaciones el 16 de junio de 2005, el cual sin lugar a dudas ha tenido una incidencia decisiva en la versión definitiva del Estatuto del Personal Investigador en Formación¹³. La importancia de este acuerdo en la elaboración y aprobación de esta norma ha sido puesta de manifiesto incluso por el Consejo de Estado que manifiesta de forma contundente que el EPIF “trae causa de ese compromiso”¹⁴. Este proceso ha

documento puede consultarse en www.precarios.org. Fruto de estas críticas, la Federación de Jóvenes Investigadores también recurrió el EB ante el Tribunal Supremo.

¹⁰ Vid. STS (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 28 de junio de 2005 (Ar 5106) y STS (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 18 de noviembre de 2005 (JUR 2006/315). Estas resoluciones desestiman sendos recursos presentados por la Federación de Enseñanza de CCOO y por la Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios contra el Real Decreto 1326/2003, de 24 de diciembre, por el que se aprobaba el Estatuto del Becario de Investigación. Vid. un comentario de la STS de 28 de junio de 2005 en MORENO GENÉ, J.: “La inclusión debilitada de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social”. *Aranzadi Social*, núm. 17, 2006.

¹¹ Vid. CES: *Dictamen sobre el proyecto...* pág. 7.

¹² Vid. BOCG. Congreso de los Diputados, serie D, núm. 082, de 8 de octubre de 2004.

¹³ Sobre este acuerdo y el contexto en que el mismo se alcanzó, puede consultarse la noticia publicada en el periódico El Mundo titulada “MEC y “precarios” llegan a un acuerdo sobre el estatuto del investigador en formación” (www.elmundo.es/universidad/2005/06/16/actualidad/1118945010.html). Asimismo, el contenido de este acuerdo puede consultarse en www.precarios.org.

¹⁴ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Personal investigador en formación*. Madrid, 12 de enero de 2006.

concluido, por el momento, con la aprobación del RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación (en adelante EPIF)¹⁵, que ha venido a sustituir definitivamente al EB (disposición derogatoria única del EPIF), estableciendo un nuevo régimen jurídico básico del personal investigador en formación (art. 1 EPIF)¹⁶.

La disposición final segunda del EPIF establece que “el presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, de modo que habiéndose publicado dicha norma el día 3 de febrero de 2006, la misma ha entrado en vigor el día 4 de dicho mes. Sin embargo, la disposición transitoria única del EPIF puntualiza esta previsión al establecer que “los programas de ayuda a la investigación, financiados con fondos públicos, existentes a la entrada en vigor de este real decreto deberán adecuarse a lo dispuesto en el mismo. A tal fin, los Ministerios de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo realizarán las actuaciones oportunas para que en el plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor de este real decreto se produzca su efectiva aplicación”. En consecuencia, únicamente los programas de ayudas financiados con fondos públicos deberán adecuarse a lo establecido en el EPIF – fijándose para ello un plazo de cuatro meses durante el cual el Ministerio de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo deberán realizar las actuaciones oportunas al efecto-, mientras que los restantes programas de ayudas a la investigación –financiados con fondos privados- se seguirán rigiendo por la normativa vigente en el momento de la convocatoria de dichas ayudas. En consecuencia, únicamente se regirán por el EPIF los programas de ayudas a la investigación financiados con fondos privados que se aprueben con posterioridad a la entrada en vigor de esta norma¹⁷.

El Preámbulo del EPIF procede a incardinar a esta norma en el largo proceso de normalización jurídica del colectivo de los investigadores en formación, con una clara voluntad de superar las principales carencias y deficiencias que tradicionalmente han acompañado a este colectivo. En esta dirección, pese a reconocer que el EB puso fin a la ausencia de una regulación de los inicios de la carrera investigadora, constata que el mismo tenía un ámbito subjetivo de aplicación muy limitado y lo que es más importante, “carecía de innovación alguna respecto a la relación jurídica del becario de investigación”. En contrapartida, el EPIF se plantea dos objetivos básicos: en primer lugar, ampliar su ámbito subjetivo, estableciendo “un sistema obligatorio para todos los programas de ayudas que tengan por finalidad la formación del personal investigador”, si bien, se vincula necesariamente dicha finalidad formativa con “la obtención última del título de doctor”; y, en segundo lugar, innovar la relación jurídica del becario de investigación, para lo cual se contempla por primera vez a nivel estatal “para los últimos

¹⁵ BOE de 3 de febrero de 2006.

¹⁶ La STS de 18 de noviembre de 2005 (JUR 2006/315), avaló en relación con el EB la posibilidad que el estatuto jurídico del personal investigador en formación se llevara a cabo mediante una norma reglamentaria dictada por el Gobierno –un Real Decreto-, puesto que no existe en la Constitución una reserva de ley en esta materia.

¹⁷ Esta previsión es el resultado de las objeciones realizadas por el Consejo de Estado a las previsiones contenidas en la disposición transitoria única del EPIF que, en su redactado anterior, establecía que desde la entrada en vigor del EPIF los programas de ayudas ya existentes deberían adaptarse a las previsiones de esta norma. A tal efecto, el Consejo de Estado consideraba que dicha previsión “no parece razonable – aparte de jurídicamente discutible, a la vista de la irretroactividad *in peius* que para las disposiciones administrativas establece el artículo 9.3 de la Constitución-. Vid. CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...* cit.

años de la formación del investigador, una relación jurídico laboral dentro del marco normativo general vigente”.

A partir de estos principios que inspiran el nuevo EPIF, el mismo procede a establecer el régimen jurídico por el que se debe regular el personal investigador en formación, estableciéndose al efecto un estatuto básico en el que se recogen los derechos y deberes del personal investigador, las obligaciones del organismo de adscripción del personal investigador en formación, etcétera. Entre los derechos del personal investigador en formación que reconoce el EPIF cabe destacar la aparente extensión de los beneficios del sistema de Seguridad Social a todos los investigadores en formación.

En los siguientes apartados se procederá a efectuar un análisis de las principales novedades que aporta el EPIF, para lo cual se analizarán los siguientes extremos: el concepto de personal investigador en formación del que parte esta norma; la tipología de personal investigador en formación que contempla, la cual al distinguir entre personal investigador en formación de beca y de contrato, da acogida al modelo de financiación de la formación del personal investigador conocido como modelo 2+2 o combinación de beca de investigación más contratación laboral; el catálogo de derechos y obligaciones del personal investigador en formación y de su organismo de adscripción; y, finalmente, la contratación laboral del personal investigador en formación. Todo ello nos debería permitir responder a la cuestión de si realmente el EPIF, como indica su Preámbulo, introduce una verdadera “innovación” respecto a la “relación jurídica del investigador en formación” o si, por el contrario, se limita a parchear una vez más el estatuto jurídico de aquellos investigadores que se encuentran en el inicio de su carrera investigadora. Por el contrario, en este estudio no se analizará el régimen de Seguridad Social del personal investigador en formación previsto en el EPIF, el análisis del cual requiere de un estudio singularizado y pormenorizado que sobrepasaría los límites de este trabajo¹⁸.

2. La terminología y el concepto de personal investigador en formación empleados en el EPIF.

2.1. La terminología empleada en el EPIF: personal investigador en formación.

La primera novedad que introduce el EPIF en relación con el EB es la propia terminología con la que se refiere a sus destinatarios, es decir, los investigadores en formación, a los que por primera vez a nivel estatal se deja de denominar como becarios de investigación, para pasar a denominarlos como personal investigador en formación. Esta modificación debe calificarse *a priori* de forma positiva, no en vano, el cambio en la concepción y configuración de esta fase de la carrera investigadora debe venir necesariamente acompañada de un cambio en la terminología empleada. En este sentido, es conveniente empezar a prescindir del tradicional término de “becarios de investigación”, para pasar a utilizar otros términos que, como el que ahora se emplea en

¹⁸ Un estudio de la Seguridad Social prevista para el personal investigador en formación en el EPIF en MORENO GENÉ, J.: “La Seguridad Social de los investigadores en formación. A propósito del nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación”, *Tribuna Social*. En prensa.

el EPIF, sean más asépticos a la hora de calificar como laboral o no la actividad investigadora desarrollada por este colectivo¹⁹.

Sin embargo, tal vez la terminología que se recoge en el EPIF ya está siendo superada por la realidad social, de modo que hubiera resultado más adecuado emplear la expresión de “Investigadores en Fase Inicial” (early Stage Researchers ESRs), más acorde con la terminología empleada en la Unión Europea²⁰, la cual pese a hacer referencia al momento inicial y, por tanto, formativo, de la actividad investigadora, resulta totalmente aséptica en orden a calificar dicha actividad como beca o como relación laboral. Este término permitiría a su vez diferenciar a este colectivo de los “investigadores experimentados” (experienced researcher)²¹.

2.2. La delimitación conceptual del personal investigador en formación en el EPIF.

2.2.1. La insuficiencia del concepto contenido en el EB.

Toda norma que se pretende aprobar dirigida al colectivo del personal investigador en formación se encuentra con una dificultad inicial consistente en la necesidad de acotar el colectivo al que dicha norma va dirigida, es decir, el ámbito de aplicación de la misma. Este objetivo adquiere más importancia si cabe si se tiene en cuenta que la Exposición de Motivos del EPIF, como ya se ha puesto de manifiesto, tiene como uno de sus principales objetivos “ampliar el ámbito subjetivo de aplicación” respecto a su antecesor el EB, lo cual, sin lugar a dudas, depende en última instancia del concepto de investigador en formación del que se parta.

A fin de poder determinar si realmente se ha producido la pretendida ampliación del ámbito de aplicación del EPIF respecto al EB, cabe recordar que dicha norma definía a los becarios de investigación por la concurrencia de dos elementos: un elemento material, consistente en que debía tratarse de titulados universitarios que se encontrasen en posesión del título de doctor o que tuvieran reconocida la suficiencia investigadora (Diploma de Estudios Avanzados-DEA) y que fueran beneficiarios de una beca concedida para el desarrollo de actividades de formación y especialización científica técnica; y un elemento formal, según el cual las becas debían estar concedidas

¹⁹ En el mismo sentido, GARCÍA NINET, J.I.: “Sobre el presunto Estatuto...” cit. pág. 6, consideraba en relación con el EB que posiblemente a estos niveles lo más conveniente sería eliminar el vocablo de Becario, en cuanto relativo al que disfruta una beca o subvención para realizar estudios o investigaciones, pues esta cualidad tal vez debiera dejarse para otros niveles de estudio.

²⁰ Vid. por ejemplo, Recomendación de la Comisión sobre una Carta Europea para los Investigadores y un Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores. En la misma se define a los investigadores en fase inicial de su carrera como aquellos que se encuentran en los primeros cuatro años (a tiempo completo o equivalente) de su actividad investigadora, incluido el período de formación en la investigación.

²¹ La Recomendación de la Comisión sobre una Carta Europea para los Investigadores y un Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores define a estos investigadores como aquellos que cuentan al menos con una experiencia de cuatro años de investigación (a tiempo completo o equivalente) desde la obtención de un título universitario que les dé acceso a los estudios doctorales en el país en que se obtuvo el título y a los investigadores en posesión de un título doctoral, independientemente del tiempo requerido para obtenerlo.

dentro de programas inscritos en el Registro de becas de investigación, en las condiciones previstas en el propio EB²².

Este concepto empleado por el EB para delimitar a sus destinatarios no parecía satisfactorio por diversas razones. En primer lugar, porque se situaba la frontera entre una etapa meramente formativa y una etapa más productiva de la carrera investigadora únicamente en la obtención del DEA o reconocimiento de la suficiencia investigadora²³. En este sentido, no se consideraba razonable que la obtención del DEA o reconocimiento de la suficiencia investigadora fuera por si misma un elemento determinante para distinguir entre una fase formativa carente de regulación y una fase más productiva a la que iban dirigidas las previsiones del EB. En consecuencia, se consideraba injustificado el tratamiento diferenciado que podían recibir los investigadores en formación hasta la obtención de la suficiencia investigadora, puesto que pese a realizar en lo esencial las mismas funciones que las realizadas tras la obtención de la suficiencia investigadora, eran privados de la protección social dispensada por dicha norma.

En segundo lugar, también se rechazaba el concepto de becario de investigación y, en consecuencia, el ámbito de aplicación del EB, porque el mismo comprendía tanto las becas predoctorales, como las becas postdoctorales, dándoles un tratamiento homogéneo, lo cual tampoco parecía una solución satisfactoria, puesto que el ya de por sí dudoso criterio de la preeminencia del elemento formativo de las becas predoctorales que se utilizaba para justificar el carácter no laboral de su actividad científica, de ningún modo podía mantenerse tras la obtención del título de doctor, so pena de convertir cualquier actividad investigadora en una actividad no laboral, puesto que en cualquier actividad investigadora concurre un ineludible elemento de formación del investigador. Por el contrario, se mantenía que la aplicación del EB debía restringirse a los becarios de investigación predoctorales, procediéndose de forma paralela a laboralizar la actividad desarrollada por los becarios de investigación postdoctorales y, en consecuencia, proceder a su contratación laboral.

Finalmente, lo que sin lugar a dudas desencadenó más críticas hacia el concepto de becario de investigación recogido en el EB, fue la exigencia del elemento formal al que nos hemos referido, es decir, la necesidad de que las becas de las que fueran beneficiarios los becarios de investigación se concedieran dentro de programas de becas inscritos en el Registro de Programas de becas de investigación, en las condiciones previstas en el EB. Aunque parecía admisible y justificada la exigencia de un elemento formal como la inscripción del programa de becas en un determinado registro para otorgar a su beneficiario la condición de becario de investigación, sin embargo, resultaba plenamente rechazable que esta inscripción se dejara al albur de las entidades que convocaban las becas de investigación²⁴. En esta dirección, el EB preveía que las

²² Un estudio en profundidad del ámbito subjetivo del EB en MORENO GENÉ, J.: “El Estatuto del becario de investigación...” cit. págs 9-28.

²³ En este sentido, LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del “Estatuto del Becario...” cit. pág. 11 consideraba que quedaban fuera del EB “-por paradójico que resulte, y contra lo que la Exposición de Motivos del RD 1326/2003 hace suponer- los auténticos becarios de investigación en formación, esto es, los de primer y segundo año que se están iniciando en tareas de investigación”.

²⁴ En la misma dirección, entre las críticas de la Junta de Andalucía hacia el borrador de Real Decreto por el que se aprobaba el EB se indicaba que “resulta curioso que una norma de este Rango (Real Decreto) no parezca, en principio, ser de obligado cumplimiento. Así pues lo que se establece es un marco voluntarista, por cuando las instituciones “becantes” son invitadas a adherirse mediante su inclusión en un

entidades convocantes de becas podrían inscribir sus respectivos programas en el Registro de Becas y, por tanto, no establecía ninguna obligación expresa al respecto.

Las deficiencias expuestas desencadenaron un clamor a favor de la necesidad de eliminar el carácter potestativo del registro y, en consecuencia, del propio EB, de modo que toda entidad o institución que pretendiera convocar una beca de investigación que cumpliera las condiciones y requisitos establecidos en el EB debiera proceder a inscribir su programa de becas en el registro correspondiente y que, por tanto, le fuera de aplicación dicho Estatuto. De lo contrario, el Consejo Económico y Social (CES) llegó a considerar que “la asimilación al Régimen General de la Seguridad Social dependería fundamentalmente de la voluntad del organismo o entidad pública becante, lo que podría vulnerar los principios constitucionales de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos y de igualdad, así como el derecho a la protección social”²⁵. La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, sin embargo, en su sentencia de 28 de junio de 2005 consideró que ello no constituía una actuación arbitraria de los poderes públicos, ni una infracción del principio de igualdad, por ser razonables las condiciones que el EB establecía para que el personal becario de investigación quedara incluido en el RGSS²⁶.

2.2.2. El concepto material de personal investigador en formación en el EPIF: las inclusiones y exclusiones.

Como no podía ser de otro modo, ante la avalancha de críticas que había suscitado el EB, una de las primeras cuestiones en las que incide el EPIF es la delimitación conceptual del personal investigador en formación. En esta dirección, su art. 1.2 prevé que “tienen la condición de personal investigador en formación aquellos graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado, sin perjuicio de las especialidades previstas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias”.

La redacción definitiva de este precepto ha sido el resultado de un largo proceso durante el cual se ha ido perfilando el concepto de personal investigador en formación que contiene el EPIF. Dentro de este proceso, el primer Borrador de EPIF establecía que tendrían la consideración de personal investigador en formación, todos aquellos titulados universitarios que fueran beneficiarios de una ayuda concedida en virtud de programas inscritos en el Registro de programas de ayudas a la investigación, para el desarrollo de actividades de formación y especialización científica o técnica. Se suprimía de este modo la denostada exigencia contenida en el EB de que estos titulados se encontraran en posesión del título de doctor o hubieran obtenido el reconocimiento de su suficiencia investigadora (DEA) y, asimismo, a diferencia de lo que sucedía con el

registro”. Vid. JUNTA DE ANDALUCÍA: *Sugerencias de la Junta de Andalucía al borrador del Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Becario*. Este documento puede consultarse en www.precarios.org.

²⁵ Vid. CES: *Dictamen sobre el proyecto...* pág. 7. Vid. también, AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El Estatuto del Becario...” cit. pág. 30. En los mismos términos expuestos la autora consideraba que la inscripción en el registro debería ser obligatoria dado que de ella dependía el que los becarios de investigación pudieran acceder a los beneficios del sistema de Seguridad Social.

²⁶ Vid. MORENO GENÉ, J.: “La inclusión debilitada...” cit.

EB, se excluían de dicho concepto y, por tanto, del ámbito de aplicación del EPIF, a los investigadores postdoctorales.

Pese al avance que suponía esta delimitación del personal investigador en formación, el mismo, como sucedía con el EB, seguía exigiendo un doble requisito: en primer lugar, el elemento material, es decir, ser beneficiario de una ayuda concedida para el desarrollo de actividades de formación y especialización científica o técnica; y, en segundo lugar, el elemento formal, consistente en que la ayuda hubiera sido concedida en virtud de un programa inscrito en el Registro de programas de ayudas a la investigación. La exigencia de este requisito formal, unida al carácter no obligatorio del registro del programa de ayudas, seguía dejando un margen inaceptable de elegibilidad por parte de la entidad que convocaba la ayuda en relación con la aplicación o no del EPIF y, por tanto, de los derechos y obligaciones previstos en el mismo.

Este primer borrador EPIF, sin embargo, ya incorporaba una importante aunque insuficiente novedad, al prever la obligatoriedad de la inscripción de los programas de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, así como de las entidades sin ánimo de lucro cuyos programas de ayudas a la investigación se financiaran con cargo a fondos públicos de la Administración General del Estado. Se introducía de este modo por primera vez el carácter obligatorio de la inscripción de determinados programas de ayudas de investigación en el Registro correspondiente y, por tanto, la aplicación obligatoria a los mismos del EPIF. Ahora bien, la aplicación obligatoria de esta norma quedaba circunscrita a aquellos programas de ayudas a la investigación que fueran financiados directa o indirectamente por la Administración General del Estado, sin extenderse esta obligatoriedad a aquellos otros programas de ayudas a la investigación financiados por entidades distintas, respecto a los cuales seguía rigiendo la regla de la voluntariedad.

Estas y otras deficiencias comportaron, como ya se ha avanzado, el rechazo de este primer borrador de EPIF por parte de las asociaciones de investigadores, iniciándose un proceso de negociación que concluiría con el citado Acuerdo MEC-FJI. En este acuerdo, se preveía en relación con el concepto de personal investigador en formación y, en consecuencia, con el ámbito de aplicación del EPIF, que todas las entidades concesionarias de becas o ayudas a la investigación deberían inscribirse obligatoriamente en el Registro correspondiente y por tanto quedarían obligadas a los efectos de considerar a sus investigadores como personal en formación regulado por el EPIF y cubierto por la Seguridad Social.

Fruto de estos acuerdos, el EPIF finalmente aprobado ha venido a alterar sustancialmente el concepto de personal investigador en formación previsto en los borradores iniciales. En este sentido, el art. 1.2 prevé que “a los efectos previstos en el apartado anterior, tienen la condición de personal investigador en formación aquellos graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado (...)” y el art. 2 en la misma línea reitera que “este real decreto será de aplicación a cualquier programa referido en el artículo anterior (...)”.

Con este concepto material de personal investigador en formación se desvincula por primera vez la identificación de este colectivo del cumplimiento del elemento o

requisito formal de la inscripción en el registro correspondiente, de modo que el EPIF ha puesto fin al carácter voluntario o potestativo que tenía el EB y que en cierta manera se venía manteniendo en los borradores iniciales del EPIF. A tal efecto el EPIF ha establecido que el mismo será de aplicación a cualquier programa de ayudas dirigido al desarrollo de actividades de formación y especialización científica que cumplan los requisitos previstos en dicha norma, limitándose el papel del registro, como más adelante se analizará, a “reconocer” a los programas de ayudas a la investigación “a los efectos previstos en este real decreto”.

El EPIF, por tanto, se apoya fundamentalmente en un concepto material de personal investigador en formación consistente en que se trate de “graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado”. A partir de este concepto pueden distinguirse los siguientes elementos configuradores del personal investigador en formación: a) que se trate de graduados universitarios; b) que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica; y c) que sean beneficiarios de estas ayudas a través del correspondiente programa oficial de doctorado. Ninguna novedad supone el primer requisito, puesto que ya se haga referencia a becarios de investigación o al personal investigador en formación, siempre se ha exigido que se trate de graduados universitarios. Más trascendencia práctica tienen, por el contrario, los restantes requisitos, especialmente el tercero, en la medida que supone una importante reducción del ámbito subjetivo de esta norma.

Por lo que respecta a la exigencia de ser beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica, la identificación de cuáles son dichos programas viene recogida en el EPIF, cuyo art. 2, se refiere a cualquier programa, con independencia de la naturaleza pública o privada de la entidad convocante, que cumpla los siguientes requisitos: a) que respeten los principios de publicidad, objetividad y mérito y capacidad en la concesión de las ayudas correspondientes; b) que requieran la dedicación del personal investigador en formación a las actividades de formación y especialización científica o técnica objeto de las ayudas, sin perjuicio de las posibles colaboraciones docentes que el investigador en formación pueda desarrollar.

La primera cuestión que llama la atención de esta delimitación de los programas de ayudas a la investigación que se incluyen en el ámbito de aplicación del EPIF es el tratamiento indistinto que reciben los diferentes programas con independencia de su naturaleza pública o privada, rompiendo con el tradicional tratamiento diferenciado que han recibido los programas de ayudas a la investigación privados que, o bien han quedado al margen de la normativa reguladora de las becas de investigación o, en todo caso, la misma les ha sido aplicada de forma muy debilitada. No olvidemos que pese a que el EB admitía que los programas de becas de entidades privadas pudieran inscribirse en el Registro de Becas, siempre que reunieran los requisitos para la inscripción, inmediatamente preveía que dicha inscripción tendría efectos meramente informativos y no determinaría la inclusión de los beneficiarios de becas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Los restantes requisitos adicionales que deben cumplir los programas de ayudas a la investigación para ser incluidos en el ámbito de aplicación del EPIF ya se encontraban recogidos en el EB como requisitos que debían cumplir los programas de ayudas a la investigación para poder ser inscritos en el correspondiente registro. Ninguna cuestión plantea el primer requisito, es decir, que el programa de ayudas respete los principios de publicidad, objetividad y mérito y capacidad en la concesión de las ayudas correspondientes, puesto que todas las convocatorias de ayudas dirigidas al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica responden o, en todo caso, deberían responder a dichos principios.

Tampoco comporta ninguna dificultad el cumplimiento de la segunda exigencia, es decir, que se requiera la dedicación del personal investigador en formación a las actividades de formación y especialización científica o técnica objeto de las ayudas, sin perjuicio de posibles colaboraciones docentes, puesto que la dedicación a las actividades de formación y especialización científica resulta intrínseca a la propia condición de personal investigador en formación. Más conflictiva resultaba al respecto la formulación de este requisito que contenían algunos borradores del EPIF que añadían que la dedicación a estas actividades debía ser a tiempo completo, puesto que aunque este requisito adicional no comportaba mayores problemas en relación con la mayoría de ayudas a la investigación, que ya exigían esta dedicación, sí podía suponer la exclusión de otros programas de ayudas a la investigación similares por el mero hecho de permitir una dedicación a tiempo parcial.

Llama también la atención que de los diferentes requisitos que contenía el EB²⁷, la redacción definitiva del EPIF se haya limitado únicamente a recoger los dos expuestos, obviando otros que son tan o más característicos de los programas de ayudas a la investigación que éstos y que sí se contenían de forma expresa en el EB, como por ejemplo, que se declare la incompatibilidad del disfrute simultáneo de las ayudas con otras de análoga naturaleza o con la percepción de cualquier cuantía que tenga naturaleza salarial, que se prevea una dotación igual o superior a un mínimo preestablecido, etcétera. Sin embargo, pese a que estos elementos no se recogen de forma expresa, nada impide considerar que la mayoría de ellos sigan siendo recogidos de forma habitual en las bases de las convocatorias de ayudas a la investigación. Con toda probabilidad, el requisito de la cuantía mínima de la ayuda que no se incorpora en el EPIF será el de más difícil cumplimiento en la práctica. Tal vez, lo que se haya pretendido con su eliminación haya sido extender al máximo el ámbito de aplicación del EPIF, alcanzando también a aquellos programas que no lleguen a la cuantía mínima exigida con carácter general con el anterior EB de 1.100 €²⁸.

²⁷ A tal efecto, el EB contemplaba los siguientes requisitos que debía reunir el programa de ayudas a la investigación: a) que contemplaran la carta de derechos y obligaciones prevista en el EB; b) que respetaran los principios de publicidad, objetividad y mérito y capacidad en la concesión de las becas correspondientes; c) que requirieran la dedicación exclusiva de los becarios a las actividades de formación y especialización científica o técnica objeto de las becas, sin perjuicio de su colaboración en tareas docentes, que en ningún caso podía desvirtuar la finalidad investigadora y formativa de las becas; d) que previeran para las becas de investigación una dotación igual o superior al mínimo establecido anualmente por acuerdo de la Comisión Permanente de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología; e) que contemplaran becas de una duración mínima de doce meses; f) que declararan incompatible el disfrute simultáneo de sus becas con otras ayudas de análoga naturaleza, o con la percepción de cualquier cuantía que tuviera naturaleza salarial; g) que sus becas no fueran aplicables a quienes hubieran disfrutado becas de investigación posdoctoral durante más de dos años con anterioridad.

²⁸ La Comisión Permanente de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología, en su reunión celebrada el día 18 de diciembre de 2003, fijó la dotación mínima en 1.100 euros.

En relación con la determinación de los programas de ayudas que deben incluirse en el ámbito de aplicación del EPIF, la redacción definitiva del art. 2 de esta norma ha solventado uno de los aspectos más conflictivos de los borradores iniciales de EPIF. En este sentido, la redacción contenida en los primeros borradores de EPIF establecía que dicha norma sería de aplicación a cualquier programa de ayudas a la investigación, “siempre que cumplieran” con los requisitos ya expuestos. Por tanto, no se exigía que los programas de ayuda a la investigación “debieran cumplir” con estos requisitos, sino que únicamente se contemplaba su aplicación para aquellos programas que sí los cumplieran. Esta redacción planteaba la cuestión de qué sucedía con aquellos investigadores beneficiarios de programas de ayuda a la investigación que no cumplieran, aunque fuera por una nimiedad, con los requisitos indicados: ¿No les sería de aplicación el EPIF? ¿Deberían ser contratados laboralmente? ¿Podrían continuar siendo becarios de investigación sin las garantías del EPIF?, etcétera²⁹. En suma, dicho redactado parecía cuestionar la propia obligatoriedad del EPIF, puesto que la misma se podía hacer depender del cumplimiento o no de determinados requisitos por parte de la entidad convocante del programa de ayudas a la investigación en cuestión. El redactado final del EPIF, por el contrario, acentúa más la obligatoriedad del EPIF, puesto que parece contemplar que el EPIF sea de aplicación a todos los programas de ayudas dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica, los cuales además deberán cumplir los requisitos previstos en los apartados a) y b) del art. 2.1, es decir, respetar los principios de publicidad, objetividad, mérito y capacidad en la concesión de las ayudas correspondientes y requerir la dedicación del personal investigador en formación a las actividades de formación y especialización científica o técnica objeto de las ayudas, sin perjuicio de su colaboración en tareas docentes.

Finalmente, la última nota definidora del personal investigador en formación que contiene el art. 1.2 EPIF, es decir, que dichos investigadores sean beneficiarios de estas ayudas a la investigación “a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado”, resulta ser la más conflictiva y problemática³⁰. No en vano, al margen de las dificultades de interpretación que plantea esta previsión, la misma comporta que únicamente sean considerados como personal investigador en formación a efectos del EPIF y, por tanto, titulares de los derechos y obligaciones que en el mismo se contienen, aquellos investigadores en formación que formen parte o estén integrados en un programa oficial de doctorado, es decir, aquellos investigadores en formación que se encuentren realizando los correspondientes estudios oficiales de doctorado.

²⁹ Las incertidumbres que provocaba esta redacción en relación con el ámbito de aplicación del EPIF y, por extensión, sobre la obligatoriedad del mismo, constituyeron la principal causa del rechazo del EPIF por parte de las asociaciones de investigadores, que se tradujo incluso en la convocatoria de diversas manifestaciones para lograr la sustitución de la expresión “siempre que cumplan” que inicialmente contenía esta norma por la expresión “deberán cumplir” que finalmente se recogió (Vid. la noticia aparecida en el periódico El Mundo de 3 de noviembre de 2005 titulada “Los jóvenes investigadores anuncian movilizaciones contra el Gobierno”). Asimismo, estas reivindicaciones obtuvieron el apoyo de los defensores universitarios (Vid. la noticia aparecida en el periódico el Mundo de 4 de noviembre de 2005 titulada “Los defensores universitarios piden que toda beca y contrato se rija por el nuevo Estatuto del Becario”).

³⁰ La redacción definitiva de este precepto ha sustituido la referencia a los “programas oficiales de postgrado” que se contenía en borradores anteriores, por la expresión “estudios oficiales de doctorado” finalmente recogida.

A *sensu contrario*, esta norma no resulta de aplicación a los investigadores beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica, que no se encuentren realizando el doctorado. En consecuencia, la realización del doctorado se configura como el elemento eminentemente formativo que justifica el tratamiento jurídico específico del personal investigador en formación que se contiene en el EPIF. La redacción definitiva del EPIF ha incorporado de forma expresa esta exclusión en su art. 2.2. al establecer que “no estará incluida en este real decreto la actividad en entidades de los graduados universitarios beneficiarios de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica no vinculados a estudios oficiales de doctorado, que se ajustará a la normativa aplicable”.

La opción adoptada por el EPIF de limitar su ámbito de aplicación a los beneficiarios de programas de ayudas dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través del correspondiente programa oficial de doctorado, supone *de facto* excluir del ámbito de aplicación del EPIF a dos colectivos de investigadores con una problemática totalmente diferenciada: en primer lugar, a todos aquellos investigadores beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica, que no se encuentren realizando el doctorado; y, en segundo lugar, a los investigadores postdoctorales, es decir, aquellos que ya han finalizado con éxito su formación predoctoral, habiendo obtenido el título de doctor.

El primer grupo de exclusiones, es decir, el colectivo de investigadores beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica, que no se encuentren realizando el doctorado, se encuentra integrado, fundamentalmente, por una gran multitud de investigadores que disfrutaban de becas o ayudas de investigación, financiadas con cargo a proyectos, contratos o convenios de investigación, que sin realizar una tesis doctoral, colaboran igualmente en tareas de investigación, obteniendo en consecuencia una alta especialización en el ámbito de la investigación, así como también por una gran cantidad de beneficiarios de ayudas dirigidas a tecnólogos que también se convocan al margen de programa de doctorado alguno³¹. El segundo grupo de exclusiones, por su parte, comprende a los investigadores que ya han obtenido el grado de doctor, es decir, los investigadores postdoctorales, los cuales con carácter general siguen requiriendo para poder continuar desarrollando su actividad investigadora y perfeccionando su formación investigadora, de la obtención de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica –ayudas a la investigación postdoctorales-³².

La exclusión de los graduados universitarios beneficiarios de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica no vinculados a estudios oficiales de doctorado del ámbito de aplicación del EPIF, no nos parece en principio desacertada, siempre y cuando suponga que a los mismos les sea de aplicación en toda su integridad

³¹ Sobre las particularidades de estos colectivos vid. MORENO GENÉ, J.: *La actividad investigadora y la contratación laboral: una constante relación de desencuentros*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 344 y ss. Vid. también, MONTALVO CORREA, J.: “Aspectos laborales de los contratos de investigación”. TRIANA, E.; PAVÓN, J.; ORTEGA, R.C. y MONTALVO, J.: *Aspectos laborales y fiscales de los proyectos de investigación: su financiación y evaluación*. Cuadernos Universidad y Empresa, núm. 22. Fundación Universidad-Empresa. Madrid, 1985, págs. 93 y ss.

³² Sobre las particularidades de este colectivo vid. MORENO GENÉ, J.: *La actividad investigadora...* cit. pág. 344 y ss.

y sin excepciones la normativa laboral, puesto que en estos supuestos no existe justificación alguna que permita la no contratación laboral de estos investigadores. No en vano, la realización del doctorado se configura como el elemento eminentemente formativo que en cierto modo puede justificar el tratamiento jurídico específico del personal investigador en formación, frente a la actividad totalmente o principalmente productiva desarrollada por aquellos investigadores que desarrollan su actividad investigadora sin encontrarse cursando los correspondientes estudios oficiales de doctorado. Esta opción casa, asimismo, con la evolución que han sufrido las convocatorias de proyectos de investigación del propio Ministerio de Educación y Ciencia y de numerosas comunidades autónomas que de manera generalizada ya abogan por la contratación laboral de los investigadores adscritos a los referidos proyectos de investigación.

Esta era la opción que se contenía de un modo indubitado en diversos borradores del EPIF, que habían previsto para estos supuestos la contratación laboral de estos investigadores y, por tanto, la aplicación a los mismos de la normativa laboral. En este sentido, inicialmente al tiempo que se procedía a excluir a este colectivo del ámbito de aplicación del EPIF se había introducido una disposición adicional en el EPIF según la cual, los programas de ayudas a la investigación no vinculados a programas de postgrado deberían, en cualquier caso, establecer la obligatoriedad de la contratación de los beneficiarios de los mismos por parte de las entidades a las que se adscribieran. Más tarde, esta disposición adicional fue sustituida en borradores posteriores por la incorporación de un nuevo apartado segundo en el art. 2, regulador del ámbito de aplicación del EPIF, según el cual, tras preverse la exclusión del ámbito de aplicación del EPIF de los graduados universitarios beneficiarios de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica no vinculados a programas de doctorado, se establecía de forma expresa que dicha actividad debería ajustarse a la “normativa laboral y de Seguridad Social general”.

Cualquiera de estas fórmulas garantizaba, sin ningún género de dudas, que la actividad desarrollada por aquellos investigadores en formación que fueran beneficiarios de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica, no vinculados a estudios oficiales de doctorado, sería cualificada como laboral y, en consecuencia, a la misma le sería de aplicación la normativa laboral y de Seguridad Social en toda su integridad.

La redacción final introducida en el EPIF, sin embargo, ha introducido importantes dudas en torno a esta cuestión. No en vano, el art. 2.2. EPIF, alejándose de las previsiones anteriormente expuestas, únicamente prevé que la actividad en entidades de los graduados universitarios beneficiarios de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica no vinculados a estudios oficiales de doctorado, se ajustará “a la normativa aplicable”, sin especificar de forma expresa de qué normativa se trata.

Frente a esta confusa redacción del art. 2.2 EPIF caben diferentes interpretaciones. Una primera interpretación, que se ajustaría a la necesidad que hemos expuesto de que estos investigadores sean contratados laboralmente, consistiría en admitir que en los supuestos en que el investigador no se encuentra cursando los estudios oficiales de doctorado predomina total o principalmente la actividad productiva del investigador frente a la formativa y, en consecuencia, los mismos deberían ser

considerados como trabajadores y, por tanto, contratados de conformidad con la normativa laboral.

Una segunda interpretación del art. 2.2. EPIF, por el contrario, no prejuzgaría *a priori* y con carácter general la naturaleza jurídica de la actividad desarrollada por los graduados universitarios beneficiarios de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica no vinculados a estudios oficiales de doctorado, sino que, por el contrario, obligaría a analizar en cada caso concreto si concurren los elementos configuradores de una relación laboral –especialmente la ajenidad-, o si, por el contrario, ante la ausencia de estos elementos la actividad desarrollada por el investigador puede ser calificada como extralaboral. En este último caso, sería posible interpretar que la remisión que realiza el art. 2.2 EPIF a la “normativa aplicable” se referiría a las propias bases de las convocatorias de las becas de investigación o a la normativa propia de la entidad de adscripción del investigador en formación. En consecuencia, en estos supuestos el investigador no estaría amparado ni por el EPIF, que lo excluiría de su ámbito de aplicación, ni por la normativa laboral y de Seguridad Social, que no le sería de aplicación, quedando, en definitiva, en una situación de desprotección absoluta.

En cualquier caso, consideramos que la posibilidad de considerar a los graduados universitarios beneficiarios de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica no vinculados a estudios oficiales de doctorado como becarios de investigación y no como trabajadores, sólo sería posible en relación con los investigadores en formación que no se encuentren en posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya, puesto que de conformidad con el preámbulo del EPIF, si el investigador ha acreditado una formación avanzada a través de la obtención de la citada titulación, su actividad “aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o universidad de adscripción, concurriendo los elementos definitorios de una relación laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores”. No se entendería que habiendo recogido el EPIF con carácter declarativo que la actividad desarrollada por los investigadores que se encuentran en posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya debe ser calificada como laboral, se permitiera al mismo tiempo que estos investigadores no fueran contratados laboralmente, sino que fueran considerados como becarios. Ahora bien, pese a la obviedad de esta conclusión, sin embargo, se plantean serias dudas de que la misma se aplique en la práctica, puesto que el propio EPIF permite de forma expresa que investigadores con DEA continúen como becarios (art. 4.1). Esta circunstancia, unida a la interpretación jurisprudencial que tradicionalmente no ha considerado con carácter general a la actividad del investigador en formación como una actividad laboral, hace presumir que en la práctica estos investigadores con toda probabilidad no serán contratados laboralmente, de modo que los mismos tendrán que acudir a la jurisdicción social para que se pronuncie caso por caso sobre el carácter laboral o no de la prestación de servicios que desarrollan³³.

³³ En este punto resulta de gran interés la Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de junio de 2005. En esta sentencia se analiza un supuesto en que unas becarias de investigación asociadas a un proyecto de investigación demandan al centro en el que están adscritas solicitando que se declare la existencia de una relación laboral. El juzgado de lo social y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid les dan la razón y declaran la existencia de una relación laboral entre las becarias y la Consejería de Sanidad, titular del hospital en el que desarrollaban su actividad. A los pocos días de dictarse esta sentencia, el citado hospital remite un escrito en el que comunicaba a las becarias el final de su incorporación a dicho hospital. Ante tal decisión las becarias interponen demanda por despido, declarándose el mismo nulo

Menos problemática resulta la exclusión del ámbito de aplicación del EPIF del segundo colectivo de investigadores beneficiarios de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica no vinculados a estudios oficiales de doctorado, es decir, los investigadores postdoctorales. No en vano, en relación a este colectivo la disposición adicional sexta del EPIF prevé de forma expresa que “las ayudas a la investigación dirigidas a aquellas personas que tengan el título de doctor deberán establecer la contratación de los beneficiarios de dichos programas por parte de las entidades a las que se adscriban, mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo que establece el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo”. En consecuencia, ninguna duda cabe de que los investigadores postdoctorales en todo caso deberán ser contratados laboralmente, de modo que, aunque quedan excluidos del EPIF, los mismos quedan bajo el amparo y protección de la normativa laboral y de Seguridad Social. La solución no podía ser otra, si se tiene en cuenta que el preámbulo del EPIF declara expresamente que “los elementos de la relación laboral están presentes cuando se trata de personal investigador doctor”.

Paradójicamente, sin embargo, aunque el EPIF excluye de su ámbito de aplicación a los programas de ayudas a la investigación para doctores, regula algunos aspectos esenciales de su régimen jurídico-laboral, especialmente, aquellos relativos a la modalidad contractual que debe emplearse para proceder a la contratación de estos investigadores –contrato por obra o servicio determinado previsto en el art. 15 ET-. Y, asimismo, se prevé que estos programas sean inscritos en el Registro general de programas de ayudas a la investigación previsto en el art. 3 EPIF, si bien, únicamente a efectos informativos. Con toda probabilidad esta preocupación del EPIF por los investigadores postdoctorales se debe a la voluntad de evitar situaciones fraudulentas en las que investigadores doctores no sean contratados laboralmente, sino que, por el contrario, los mismos sigan desarrollando su actividad investigadora como becarios de investigación.

Finalmente, por lo que respecta al objeto y al ámbito de aplicación del EPIF, la redacción final del art. 1.2 de esta norma ha introducido una última precisión, que no se contenía en los borradores anteriores, en virtud de la cual quedan “a salvo” de las previsiones de esta norma las “especialidades previstas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias”³⁴, la cual entre otros muchos

porque se considera que los despidos se habían producido como represalia por la reclamación judicial realizada y, por tanto, vulnerando la garantía de indemnidad (art. 24 CE). El Tribunal Superior de Justicia, sin embargo, revoca esta resolución considerando que el despido no es nulo, sino improcedente. Pese a ser recurrida esta resolución ante el Tribunal Supremo, el mismo no entra a conocer del recurso por no concurrir los requisitos procesales necesarios para ello. Frente a estas resoluciones las becarias presentaron recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, que les da la razón, revocando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, al considerar que se había vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva de las becarias. En definitiva, la doctrina contenida en esta resolución supone un garantía respecto a todos aquellos investigadores que por considerar que no disfrutaban de una verdadera beca, sino que se trata de una relación laboral encubierta, acudan a los tribunales para que se reconozca esta situación, puesto que como consecuencia de esta actuación la entidad de adscripción no podrá tomar represalias contra los citados investigadores -especialmente despedirlos-, a riesgo de que dicho despido sea declarado nulo.

³⁴ Un comentario de esta norma desde la perspectiva jurídico-laboral en MOLINA NAVARRETE, C.: “El “Estatuto profesional común” de los “trabajadores” del sistema sanitario español: comentario a la Ley 44/2003, de 21 de noviembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 252, 2004.

aspectos regula ampliamente la formación de los profesionales sanitarios. Pues bien, el EPIF no podrá afectar al régimen jurídico previsto en esta norma para la formación de los profesionales sanitarios, especialmente, en aquello relativo a la formación especializada en ciencias de la salud³⁵.

2.2.3. El papel del Registro general de programas de ayudas a la investigación en el EPIF: el reconocimiento de los programas de ayudas a la investigación.

La nueva delimitación que introduce el EPIF de su objeto y, en consecuencia, de su ámbito de aplicación, respecto al anterior EB, incide sustancialmente, como no podía ser de otro modo, en el papel que esta norma atribuye al requisito de la comunicación del programa de ayudas a la investigación en el correspondiente Registro general de programas de ayudas a la investigación. En este sentido, como ya se ha analizado, el EPIF ha supuesto la eliminación de cualquier requisito o elemento formal a la hora de definir al personal investigador en formación y, por extensión, el ámbito de aplicación de dicha norma. En consecuencia, a diferencia de lo previsto en el EB y en los primeros borradores de EPIF, no será necesario que el programa de ayudas a la investigación se encuentre inscrito en el registro correspondiente para atribuir a sus beneficiarios la condición de personal investigador en formación, sino que por el contrario, será suficiente con que los investigadores sean beneficiarios de programas de ayudas dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado (art. 1.2 EPIF), que además deberán cumplir con los requisitos fijados en el art. 2 EPIF.

A partir de estas premisas ha variado sustancialmente el papel y los efectos de la comunicación del programa de ayudas en el registro previsto al efecto. En esta dirección, los borradores iniciales del EPIF establecían que “con la exclusiva finalidad de coordinación general del sistema de investigación científica y técnica, y a efectos informativos”, los programas de ayudas incluidos en el ámbito de aplicación del EPIF deberían ser comunicados por la entidad convocante al Registro General del programas de ayudas a la investigación. Esta redacción suponía un cambio radical en la propia concepción del registro, puesto que se pasaba de la exigencia del registro del programa de ayudas como punto de partida para la aplicación del EPIF, a la mera previsión de que aquellos programas de ayudas incluidos en el ámbito de aplicación de esta norma fueran comunicados a efectos meramente informativos. En otros términos, se pasaba de considerar al registro como un requisito *sine qua non* para aplicar el EPIF, a otorgarle efectos meramente informativos y, por tanto, no determinantes para la aplicación de dicha norma.

La redacción definitiva del EPIF, sin embargo, se aparta de estos borradores iniciales, estableciendo al respecto las siguientes previsiones. En primer lugar, se prevé que “la entidad convocante deberá comunicar los programas de ayudas incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto al Registro general de programas de ayudas a la investigación”. Y, en segundo lugar, se fijan las siguientes finalidades del citado registro: “a) reconocer los programas de ayudas a la investigación a los efectos previstos en este real decreto; y b) tratar de manera centralizada y homogénea la información

³⁵ Entre otras cuestiones esta norma prevé que el sistema de formación mediante residencia se articule a través de una relación laboral especial. Sobre las similitudes entre la relación laboral especial de residente como sistema de formación de especialistas y la actividad desarrollada por los investigadores en formación o en fase inicial, vid. MORENO GENÉ, J.: *La actividad investigadora...*cit. págs. 107-109.

sobre 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”.

A partir de esta regulación, la principal diferencia que introduce el EPIF en relación con su predecesor EB estriba en que, mientras que éste establecía que la inscripción de los programas en el Registro era requisito necesario para gozar de las ventajas del EB (art. 1.2 EB) y que dicha inscripción era voluntaria para la entidad convocante (art. 5.1 EB), por el contrario, el EPIF establece que las entidades tienen la obligación de comunicar los programas al Registro (art. 3.1 EPIF) y es éste el que debe otorgar o no su reconocimiento a tales programas a los efectos previstos en el EPIF.

En consecuencia, la comunicación al Registro, a diferencia de lo que sucedía con el EB, ya no se configura como un requisito *sine qua non* para la propia identificación del personal investigador en formación y, en consecuencia, para la aplicación a los mismos del EPIF, sino que por el contrario se limita a ejercer una función de control a efectos de garantizar que todos los programas de ayudas a la investigación incluidos en el ámbito de aplicación del EPIF se rijan por esta norma, así como también, que los mismos cumplan con los requisitos previstos en el art. 2, es decir, que respeten los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad en la concesión de las ayudas y que requieran la dedicación del personal investigador en formación a las actividades de formación y especialización científica o técnica objeto de las ayudas. A tal efecto, las entidades convocantes de las ayudas a la investigación deberán comunicar sus programas a fin de que sean reconocidos por el Registro general de programas de ayudas a la investigación y, en este caso, les sean de aplicación las previsiones contenidas en el EPIF.

Pese a que debe valorarse positivamente la obligatoriedad de la comunicación al citado Registro que contempla el EPIF, dado el control que esta medida supone, se echa de menos alguna previsión sobre cuales serán los perjuicios que para la entidad convocante de un programa de ayudas a la investigación puede suponer la no comunicación de dicho programa en el registro correspondiente, lo cual, con toda seguridad incrementaría el celo de las entidades convocantes a la hora de comunicar sus respectivos programas de ayudas a la investigación al Registro y, en última instancia, aseguraría la correcta y efectiva aplicación del EPIF.

Como ya se ha avanzado, distinto tratamiento reciben al respecto los programas de ayudas a la investigación para doctores, puesto que a pesar que el apartado 4 de la disposición adicional sexta del EPIF contempla la obligación de inscribir en este Registro a aquellos programas de ayudas a la investigación dirigidos a los investigadores que tengan el título de doctor, dicha inscripción tendrá efectos meramente informativos. En consecuencia, en relación con estos programas de ayudas a la investigación, la función de la inscripción se limita a permitir conocer cuántos y cuáles son estos programas de ayudas a la investigación, con la finalidad contemplada en el art. 3.2 b) EPIF de “tratar de manera centralizada y homogénea la información sobre 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”. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con la citada disposición adicional sexta las entidades a los que se adscriban dichos investigadores tendrán la obligación de contratar laboralmente a estos investigadores.

A diferencia del EB que regulaba con una cierta amplitud la organización y el funcionamiento del Registro general de ayudas a la investigación sin ulterior remisión reglamentaria³⁶, el art. 3.3. EPIF se ha limitado a indicar que “la gestión del registro, que podrá ser realizada por medios electrónicos, se atribuye al Ministerio de Educación y Ciencia, y su supervisión corresponderá a la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología. Mediante orden del Ministerio de Educación y Ciencia se regulará el procedimiento de inscripción”. A lo que debe añadirse lo previsto en la disposición adicional quinta, según la cual “el funcionamiento y gestión del registro (...) no supondrá incremento del gasto público y se atenderá con los medios personales y materiales actuales del Ministerio de Educación y Ciencia”.

En consecuencia, el EPIF no regula el procedimiento de inscripción, sino que lo remite a la normativa que al efecto apruebe el Ministerio de Educación y Ciencia. En cualquier caso, esta opción no plantea dudas de legalidad, puesto que como ha indicado el Consejo de Estado, “los ministros pueden ejercer la potestad reglamentaria en las materias propias de su Departamento (art. 4.1 b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno)” y, además, “la gestión del Registro corresponde al Ministerio de Educación y Ciencia (art. 3.3 EPIF)”³⁷.

3. Las situaciones jurídicas del personal investigador en formación: fase de beca versus fase de contrato.

3.1. La opción del EPIF por el modelo beca de investigación + contrato laboral o modelo 2+2.

Pese a la delimitación inicial que realiza el EPIF del personal investigador en formación como un colectivo unitario, acto seguido efectúa una clasificación de las situaciones jurídicas en las que puede encontrarse el mismo, lo que se traduce de un modo indirecto en el establecimiento de una tipología del personal investigador en formación que, como a lo largo de este apartado se pondrá de manifiesto, tiene efectos jurídicos trascendentales. En esta dirección, el art. 4.1 EPIF contempla las siguientes situaciones en las que puede encontrarse el personal investigador en formación:

- De beca, que comprenderá los dos primeros años desde la concesión de la ayuda.

- De contrato, que una vez superado el período de beca y obtenido el Diploma de Estudios Avanzados (DEA) o documento administrativo que lo sustituya de acuerdo con la nueva estructura de enseñanza adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior, comprenderá, como máximo, los dos años siguientes. Para esta etapa el personal investigador en formación formalizará un contrato laboral con el organismo, centro o institución al que esté adscrito.

³⁶ Art. 5 EB. En todo caso, el modelo en el que debía presentarse la solicitud no se contenía en el EB, sino que fue aprobado con posterioridad por la Orden CTE/3659/2003, de 18 de diciembre (BOE, de 30 de diciembre de 2003).

³⁷ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...* cit.

Como fácilmente puede observarse, esta previsión no constituye una mera clasificación o tipología del personal investigador en formación, sino que supone un cambio radical y de amplio calado en la concepción que tradicionalmente ha recibido este colectivo, al adoptarse por primera vez en una norma estatal el modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo de beca de investigación + contrato de trabajo o modelo 2+2. Este modelo se caracteriza porque a diferencia del sistema tradicional apoyado exclusivamente en las becas de investigación, éste contempla dos fases perfectamente diferenciadas en el proceso de formación del personal investigador: la primera de ellas conducente con carácter general a la obtención del DEA o equivalente, con un claro componente formativo; y la segunda, más productiva, orientada específicamente a la consecución de la tesis doctoral. Fruto de esta diferenciación de las finalidades perseguidas en cada una de las fases expuestas, este modelo también aborda las ayudas para la formación de los investigadores en dos fases: la primera, que se sigue apoyando en la concesión de una beca de investigación, para que los beneficiarios de la misma inicien su formación mediante la obtención del DEA, y la segunda, que contempla la financiación de la contratación laboral del investigador en el centro de investigación donde el doctorando realiza su tesis doctoral.

Este modelo de financiación de la formación de investigadores no constituye, sin embargo, una auténtica novedad en el Estado Español, puesto que ya existen numerosos e importantes precedentes³⁸. Ahora bien, ha sido en los últimos años cuando este modelo ha empezado a generalizarse de la mano de diferentes convocatorias autonómicas. En esta dirección, fruto de sucesivas iniciativas parlamentarias de las Cortes de Aragón, se dictó la Orden de 10 de octubre de 2002, del Departamento de Educación y Ciencia del Gobierno de Aragón, por la que se aprobaron las bases de la convocatoria de ayudas destinadas a la formación del personal investigador para el año 2003 en la que se introdujo por primera vez en una convocatoria autonómica el modelo que combina beca de investigación y contrato laboral o modelo 2+2. Pese a que había precedentes anteriores, esta convocatoria tuvo la virtualidad de ser la primera con una vocación más general y que constituía un claro intento de superación del marco hasta ese momento predominante de las becas de investigación.

Esta medida adoptada por el Gobierno de Aragón ha sido posteriormente emulada, aunque con numerosos e importantes matices, por posteriores convocatorias aprobadas por otras comunidades autónomas. Así por ejemplo, las Comunidades Autónomas de Cataluña, Castilla-La Mancha, Andalucía, Extremadura, Valencia y Madrid han optado paulatinamente por la adopción de este modelo de financiación de la formación inicial de los investigadores. Incluso con anterioridad a la aprobación del EPIF, aunque con toda probabilidad al hilo de la misma, el Ministerio de Sanidad y Consumo ya había contemplado el modelo 2+2 en alguna de sus convocatorias³⁹.

³⁸ Entre los primeros antecedentes encontramos el Instituto de Astrofísica de Canarias, que cada año, desde hace más de 10, convoca diversas plazas de astrofísico residente para recién licenciados, que siguen el modelo 2+2. Vid. LOURENSO PRIETO, S.: *Modelos avanzados de financiación de la formación del personal investigador postdoctoral*, pág. 2. Este trabajo puede consultarse en www.precarios.org.

³⁹ Vid. Resolución de 19 de octubre de 2005, del Instituto de Salud “Carlos III”, por la que se hace pública la convocatoria para la concesión de distintas modalidades de ayudas para la formación y perfeccionamiento del personal investigador, dentro del Programa de Recursos Humanos y Difusión de la Investigación del Ministerio de Sanidad y Consumo, en el marco del Plan Nacional de I+D+I 2004-2007. En dicha convocatoria se prevé que el programa se dividirá entre el ciclo de inicio, que comprenderá desde el comienzo del programa hasta el final del segundo año, en el que los candidatos seleccionados serán adscritos a los centros beneficiarios como becarios; y, el segundo ciclo, en el que aquellos que

Es en este punto donde el EPIF incorpora su novedad más importante, puesto que a diferencia del EB que mantenía la tradicional calificación de los investigadores en formación como becarios y, en ningún caso, como trabajadores, el EPIF introduce una diferenciación entre aquellos investigadores en formación que continúan recibiendo la calificación de becarios de investigación y aquellos investigadores en formación que a partir de este momento pasan a ser calificados como trabajadores, en la medida en que pasan a ser contratados laboralmente.

Efectivamente, el tratamiento de la figura de los investigadores en formación que llevó a cabo el EB no implicaba en ningún caso un cambio en la naturaleza jurídica que tradicionalmente se había atribuido a este colectivo, no en vano, ya en el preámbulo del EB se establecía de forma expresa y sin dejar lugar a dudas que “los becarios de investigación, precisamente por la finalidad formativa que tiene la beca, no son trabajadores por cuenta ajena sujetos al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral”. Idea que se veía reforzada a lo largo de la norma siempre que nos encontrábamos ante cualquier elemento que podía llevar a pensar que nos encontrábamos ante una relación laboral⁴⁰. Así, por ejemplo, al referirse a la ayuda económica que correspondía a la beca, se preveía de forma expresa que tal ayuda “no tendrá en ningún caso naturaleza de salario” (art. 2.1 a) EB)⁴¹.

Por el contrario, como ya se ha avanzado, el art. 4 EPIF, al regular las situaciones jurídicas del personal investigador en formación distingue junto al personal investigador de beca, al personal investigador en formación de contrato, especificándose al respecto que los mismos formalizarán un contrato laboral con el organismo, centro o institución al que estén adscritos. Con toda seguridad esta es la “innovación” en la “relación jurídica” del investigador de la que, en términos del propio Preámbulo del EPIF, carecía el EB y que ahora sí tiene lugar con la aprobación del EPIF, puesto que de algún modo supone transformar la tradicional calificación de la naturaleza jurídica de la relación, o al menos una parte de la misma, que vinculaba al investigador en formación con su centro de acogida, que pasa de ser una beca a ser una relación laboral.

Pese a los indudables inconvenientes que plantea esta opción, que serán objeto de análisis en próximos apartados de este trabajo, la apuesta que realiza el EPIF por este modelo de financiación de la etapa predoctoral, basado en combinar una fase de beca con una fase de contratación laboral, supone un avance positivo en la conceptualización y tratamiento del personal investigador en formación, en tanto que comporta el reconocimiento del carácter esencialmente productivo de al menos una parte de la actividad desarrollada por los mismos, frente a la exclusiva función formativa que tradicionalmente se ha atribuido a esta actividad. También debe valorarse positivamente que la implantación de este modelo se haya abordado a nivel estatal y no exclusivamente a nivel autonómico, como está sucediendo en estos momentos, puesto que únicamente de este modo se pueden solventar las ineludibles cuestiones laborales y

hayán superado el ciclo anterior formalizarán con el centro beneficiario un contrato por obra y servicio determinado de dos años de duración.

⁴⁰ GARCÍA NINET, J.I.: “Sobre el presunto Estatuto...” cit. pág. 6, ponía de manifiesto al respecto que el EB trataba por todos los medios de expulsar del ámbito del Estatuto de los Trabajadores a los becarios.

⁴¹ LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del “Estatuto del Becario...” cit. pág. 11, mantenía al respecto que la apuesta por la extralaboralidad de las relaciones de trabajo de los becarios de investigación que llevaba a cabo el EB era “tan clara como injustificada”.

de Seguridad Social que este nuevo tratamiento de los investigadores en formación plantea, al ser el Estado quien ostenta la competencia en dichas materias (arts. 149.1.7 y 149.1.17 CE). Asimismo, la adopción de este modelo por la normativa estatal debería permitir o al menos facilitar una mayor homogenización del tratamiento que reciben los investigadores en formación con independencia de la comunidad autónoma, universidad u otro centro de investigación en que se encuentren, sin perjuicio de que con posterioridad cada comunidad autónoma, de conformidad con sus competencias en materia de fomento de la investigación (art. 148.1.17 CE), pueda adaptar este modelo a sus particulares circunstancias.

3.2. El fundamento empleado por el EPIF para distinguir entre la fase de beca y la fase de contrato.

Dada la radical “innovación” en la “relación jurídica” del investigador en formación que lleva a cabo el EPIF respecto a la normativa anterior, al calificar por primera vez como laboral la actividad desarrollada por los investigadores en formación durante el tercer y cuarto año de disfrute de las correspondientes ayudas dirigidas al desarrollo de formación y especialización científica y técnica, cabe analizar cuales son los criterios que utiliza dicha norma para sustentar tal afirmación, al tiempo que, por el contrario, sigue reafirmando la naturaleza extralaboral de la actividad desarrollada por los investigadores que se encuentran en la fase de beca, es decir, en el primer y segundo año de disfrute de la correspondiente ayuda a la investigación, que queda excluida, por tanto, del régimen laboral.

En este punto debe tenerse en cuenta que el EPIF, como sucedía con su antecesor el EB, en tanto que Real Decreto, se trata de una norma reglamentaria, de manera que no puede calificar por si misma, porque no tiene rango para ello, la naturaleza jurídica –laboral o extralaboral- del trabajo desarrollado por el investigador en formación, de manera que al igual que sucedía con anterioridad a la aprobación del EPIF, la actividad del investigador en formación será o no laboral dependiendo de si la misma satisface o no los requisitos de la voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración exigidos por la legislación laboral y, en particular, por el art. 1.1 ET⁴². En otros términos, pretender que el EPIF establezca criterios de definición de la beca frente al contrato de trabajo distintos a los contenidos en la legislación laboral sería ilegal⁴³.

⁴² Vid. LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del “Estatuto del Becario...” cit. pág. 11. En esta dirección, el autor consideraba que aunque por lo general el régimen de concesión de becas por institutos públicos, regulado normalmente mediante simples resoluciones ministeriales, solía hacer referencia a la no generación de relación laboral por la prestación de los servicios propios de la beca, tal declaración sólo debía ser eficaz en Derecho si, en efecto, el trabajo del becario se realizaba sin la dependencia y la ajenidad características de la relación laboral, tal como establece el art. 1 ET

⁴³ En la misma dirección, FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Nuevas normas sobre los becarios y el personal sanitario residente: otra ocasión para la reflexión sobre el “trabajo formativo”, *Temas Laborales*, núm. 74, 2004, pág. 41, mantiene que al ser la regulación en cuya virtud el ordenamiento laboral define la relación de trabajo y por tanto la aplicabilidad de la normativa social imperativa y beligerante, no suelen quedar resquicios en la misma para que las sedes normativas inferiores puedan decidir cuándo se aplica y cuándo no el ordenamiento social. El autor incluso va más allá y mantiene que incluso en el caso de que las becas con trabajo formativo fueran reguladas por normas con rango de ley, cabría dudar de que éstas fueran libres para establecer los criterios de autenticidad o no de la beca, pues no debe olvidarse el condicionamiento que podría suponer al efecto la necesidad de respetar valores prevalentes, como por ejemplo, el principio constitucional de igualdad.

En todo caso, cabe recordar también que todavía tenían menor fundamento jurídico para calificar la naturaleza jurídica de la prestación de servicios desarrollada por los investigadores en formación, las resoluciones ministeriales a través de las cuales tradicionalmente se han convocado las becas de investigación de ámbito estatal, las cuales hasta la actualidad han contenido sin excepción una referencia expresa relativa a la no generación de relación laboral alguna por la prestación de los servicios propios de la beca. Y, asimismo, con mayor motivo aún, tampoco las normas dictadas por las diferentes comunidades autónomas reguladoras de las becas de investigación de ámbito autonómico pueden negar o afirmar, como sí lo hacen en la práctica, el carácter laboral de la actividad desarrollada por los investigadores en formación más allá de lo previsto en el ET, por carecer éstas de conformidad con el art. 149.1.7 CE de la necesaria competencia sobre legislación laboral para efectuar tal declaración.

Esta preocupación por el hecho de que a través de una norma reglamentaria – EPIF- se establezca la inclusión o la exclusión del personal investigador en formación del régimen laboral, ha sido incluso puesta de manifiesto por el Consejo de Estado, que ha indicado al respecto que “la exclusión del régimen laboral del personal investigador “de beca” en una norma reglamentaria introduce un problema de jerarquía normativa – sobre el que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales alertó durante la tramitación de la norma-, porque las relaciones de servicio excluidas de la normativa laboral están contempladas en una norma con rango de Ley, como es el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en desarrollo de la reserva de ley establecida en el art. 35.2 de la Constitución, y entre ellas no se incluye de manera expresa la actividad de los becarios de investigación”⁴⁴.

Sólo a partir de estas premisas, es decir, de la total sumisión del EPIF a la legislación laboral y, en concreto, a lo previsto en el art. 1 ET puede entenderse el fundamento empleado por el EPIF para distinguir entre los investigadores en formación de beca y los investigadores en formación de contrato. A tal efecto, el preámbulo del EPIF prevé lo siguiente: “En efecto, el distinto régimen jurídico que se establece respecto al personal investigador en formación obedece a la distinta naturaleza y características de la actividad que desarrolla el personal “de beca” y el personal “de contrato”. Por ello, la exclusión del personal investigador en formación “de beca” del régimen jurídico laboral se hace sólo con carácter declarativo, 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, aquí no concurren, por tanto, todos los elementos exigidos para el nacimiento de la relación laboral. Al contrario, cuando el personal investigador ya tiene acreditada administrativamente una formación avanzada, a través del correspondiente Diploma de Estudios Avanzados o del documento administrativo que lo sustituya, la actividad de dicho personal investigador aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o universidad de adscripción, concurriendo los elementos definitorios de una relación laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. Elementos de la relación laboral que, obviamente, están presentes cuando se trata de personal investigador doctor”.

⁴⁴ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...* cit.

En consecuencia, según el preámbulo del EPIF, tanto la exclusión de los “investigadores de beca” del régimen laboral, como la inclusión de los “investigadores de contrato” del mismo que lleva a cabo dicha norma tienen carácter declarativo y no constitutivo, es decir, se limitan a reconocer una realidad previa, en virtud de la cual, la actividad desarrollada por los “investigadores de beca” no tiene naturaleza laboral, por no reunir las notas exigidas por la normativa laboral y la actividad desarrollada por los “investigadores de contrato” sí tiene esta naturaleza laboral, al constatarse en la misma las notas exigidas para el nacimiento de una relación laboral.

Por lo que respecta a la exclusión de los “investigadores de beca” del régimen laboral, el EPIF, como ya se ha avanzado, establece que esta exclusión se hace sólo con carácter declarativo, por cuanto que la nota esencial y diferencial que concurre en esta fase es la finalidad de facilitar el estudio y formación del becario, sin que la actividad del mismo conlleve ninguna aportación al centro, organismo o universidad de adscripción. En consecuencia, el EPIF considera que en esta fase no concurren los elementos exigidos para el nacimiento de una relación laboral.

Esta interpretación ha sido compartida por el Consejo de Estado que tras recordar que “no sería posible que el proyecto de Real Decreto excluyese, con carácter constitutivo (es decir, con carácter *iuris et de iure*) a los becarios de investigación del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, cuyo art. 1.3, en cumplimiento de la garantía de reserva de ley del art. 35.2 de la Constitución enumera las relaciones de servicios que están excluidas y no realiza ningún tipo de remisión a la potestad reglamentaria”, añade que “la exclusión de la nota de laboralidad para el personal investigador “de beca” se realiza en el proyecto de Real Decreto con carácter puramente declarativo –tal y como se señala en el párrafo tercero de su preámbulo- por cuanto es pacífico que, con carácter general, en la situación de los becarios de investigación no concurren las notas de la laboralidad”⁴⁵.

En apoyo de esta interpretación el Consejo de Estado cita la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 2001, la cual sostiene la exclusión del régimen jurídico laboral del vínculo que rige la relación entre un becario y la universidad concedente, 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 profesionales con la universidad, y sin que implique dicha ayuda económica una contraprestación de los trabajos que eventualmente realice, ni por vía de servicios de aquella índole ni por vía de una relación contractual de las características mencionadas, en cuanto que los trabajos en cuestión, sea cual sea su caracterización, no constituyen elemento esencial de la beca, al ser accesorios o complementarios de su formación, que es lo que integra la finalidad propia de tal ayuda”.

A partir de esta resolución judicial, el Consejo de Estado considera que cuando el Tribunal Supremo excluye al becario de investigación del ámbito de la relación laboral, no hace sino constatar que en el mismo no concurren todas y cada una de las notas de laboralidad establecidas en el art. 1.1 ET. En concreto, se echa en falta la existencia de un “trabajo por cuenta ajena”, dado que la finalidad de la beca consiste en la propia formación del becario y no la realización de trabajos para la entidad de que se

⁴⁵ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...* cit.

trate y, asimismo, también se considera que falta “un salario”, dado que la ayuda que percibe el becario no es una contraprestación económica por los trabajos que eventualmente realice⁴⁶.

En definitiva, según el Consejo de Estado, el EPIF no hace más que reproducir estos argumentos al considerar que “la actividad del personal investigador “de beca” carece de toda nota de ajenidad y que la ayuda económica que recibe el becario no tiene la consideración de salario”, lo que le permite excluir a los “investigadores de beca” del régimen laboral⁴⁷.

En todo caso, de forma coherente con el carácter declarativo de la exclusión del personal de beca del régimen laboral que lleva a cabo el EPIF, el Consejo de Estado pone de manifiesto que si “por excepción, los mencionados becarios acreditasen los elementos que recoge el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, su relación de servicios quedaría sujeta al régimen laboral”⁴⁸. Es decir, pese a la declaración genérica que contiene el EPIF sobre la naturaleza no laboral del personal investigador de beca, si se acreditaran los elementos definitorios de la relación laboral, es decir, la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia y la remuneración, previstos en el art. 1.1 ET, la actividad desarrollada por los mismos sería considerada como laboral y, por tanto, sometida a la normativa laboral.

Por lo que respecta a la inclusión de los “investigadores de contrato” en el régimen laboral que lleva a cabo el EPIF, el preámbulo de dicha norma establece que “cuando el personal investigador ya tiene acreditada administrativamente una formación avanzada, a través del correspondiente Diploma de Estudios Avanzados o del documento administrativo que lo sustituya, la actividad de dicho personal investigador aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o universidad de adscripción, concurriendo los elementos definitorios de una relación laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. Elementos de la relación laboral que, obviamente, están presentes cuando se trata de personal investigador doctor”. En otros términos, el EPIF mantiene que la actividad prestada por aquellos investigadores que se encuentran en posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya y, con mayor motivo, de aquellos que dispongan del título de doctor, sí reúne las notas exigidas por el art. 1.1 ET para ser considerada como laboral, especialmente, la ajenidad, dado que su trabajo aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o universidad de adscripción, y un salario con el que se retribuye dicho trabajo. En consecuencia, el EPIF incluye en el régimen laboral a estos investigadores, sometiéndolos a la normativa laboral.

El Consejo de Estado también ha avalado esta inclusión de los investigadores de contrato en el régimen laboral que lleva a cabo el EPIF. A tal fin, se apoya también en una sentencia del Tribunal Supremo, si bien, en este caso de la Sala de lo Social, dictada el 26 de junio de 1995. Según esta resolución, “existen diversidad de regímenes jurídicos que rigen las concesiones de becas por entes públicos o entidades privadas, lo que permite distinguir, desde la perspectiva del art. 1 ET, aquellas relaciones de carácter administrativo en que el rasgo diferencial de la beca, como percepción, es la finalidad primaria de facilitar el estudio y formación del becario y no la de incorporar los resultados del estudio o trabajo de formación al patrimonio de la personal que la otorga,

⁴⁶ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...*” cit.

⁴⁷ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...*” cit.

⁴⁸ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...*” cit.

la cual no adquiere, por tanto, la posición de empleador o empresario jurídico-laboral del becario, de aquellas de carácter laboral, que amparándose en este *nomen iuris*, se aprecia un componente productivo que se corresponde con la cualificación profesional del perceptor que encubre una prestación de servicios en provecho del empresario”.

A partir de esta distinción entre las becas y la relación laboral que establece el Tribunal Supremo, basada en la apreciación o no de un componente productivo en la actividad desarrollada por el becario, vinculado, a su cualificación profesional, el Consejo de Estado considera razonable el criterio adoptado por el EPIF, según el cual cuando el investigador obtiene el DEA y, en mayor medida aún, cuando ostenta el título de doctor, su actividad ya no se realiza sólo para su propia formación, sino que también aprovecha o beneficia a la entidad en la que se encuentra adscrito. Siendo, por tanto, ajustada a derecho la inclusión en el régimen laboral que realiza el EPIF de dicho personal investigador⁴⁹.

A este argumento de fondo, el Consejo de Estado añade un argumento formal para validar la inclusión del personal investigador de contrato en el régimen laboral, al considerar que “la inclusión por vía reglamentaria de una determinada relación jurídica en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto aporta mayores garantías para los trabajadores afectados en sus relaciones de servicio con el centro al que están adscritos, no plantea 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 incidan negativamente en las situaciones jurídicas fundamentales de los ciudadanos, cuando en este caso sucede precisamente lo contrario”⁵⁰.

3.3. Valoración de la distinción entre el personal investigador en formación de beca y el personal investigador en formación de contrato que contiene el EPIF.

El carácter novedoso de la distinción que lleva a cabo el EPIF respecto a las situaciones jurídicas en que puede encontrarse el personal investigador en formación, distinguiendo al efecto entre la situación de beca y la situación de contrato, así como las trascendentales consecuencias jurídicas que de esta distinción se desprenden, hacen necesario un análisis en profundidad sobre el fundamento sobre el que se apoya esta distinción introducida por el EPIF. Para ello deberá analizarse, en primer lugar, cuales son los criterios que deben permitirnos diferenciar con carácter general entre una beca de investigación y una relación laboral; y, en segundo lugar, una vez fijados estos criterios, deberemos determinar la naturaleza jurídica que corresponde a la actividad desarrollada por los investigadores en formación y, en especial, la idoneidad del DEA o documento administrativo que lo sustituye como elemento diferenciador entre una beca de investigación y una relación laboral. Finalmente, deberá valorarse el grado de acierto del EPIF al calificar la actividad desarrollada por los investigadores en formación de contrato como una relación laboral común, frente a la otra posibilidad existente de calificarla como una relación laboral especial.

A) Los criterios distintivos entre las becas de investigación y la relación laboral: el interés o beneficio principal de la actividad del investigador en formación.

⁴⁹ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...*” cit.

⁵⁰ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...*” cit.

La distinción entre las becas y el contrato de trabajo se fundamenta esencialmente en la distinta finalidad que se persigue con cada una de estas figuras⁵¹. En esta dirección, el objetivo del contrato de trabajo es la obtención de un valor productivo inmediato, mientras que la beca, por el contrario, o bien no busca esa finalidad productiva en absoluto, o bien sólo la busca relativamente, de manera aplazada o diferida al futuro, siendo el elemento predominante el aumento de bagaje cultural, intelectual o técnico, es decir, la formación del becario. En definitiva, mientras que a través del contrato de trabajo la persona “da”, en la beca la persona “recibe”⁵².

Por tanto, las becas tienen como dato calificativo más relevante que el becario adquiera una formación mediante la realización de una actividad cuyo coste económico lo soporta la entidad que financia la beca, lo que comporta la inexigencia al becario de una prestación que revirtiendo directamente en utilidad o beneficio de la entidad que otorga la beca, predomine sobre su formación⁵³, sin perjuicio de que en ocasiones las actividades desarrolladas por el mismo pueden fructificar en la realización de diversas tareas, que en todo caso no se realizan como contraprestación, sino como aportación de un mérito para hacerse acreedor de la beca y disminuir así la carga de onerosidad que la beca representa⁵⁴.

En otros términos, en relación con las becas de investigación, la jurisprudencia ha puesto de manifiesto que “conceptualmente las becas son en general retribuciones dinerarias o en especie orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario, aunque también es cierto que este estudio y formación puede en no pocas ocasiones fructificar en la realización de una obra, y así no son escasas las becas que se otorgan para la producción de determinados estudios o para el avance en concretos campos de la investigación científica, pero siempre sin olvidar que estas producciones o la formación

⁵¹ Sobre los criterios de distinción entre beca y contrato de trabajo vid. AHUMADA VILLALBA, B.: “La beca de formación práctica con prestación de servicios”, *Relaciones Laborales*, 1999-I; FABREGAT MONFORT, G.: “Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios”, *Aranzadi Social*, 2001-V; GARCÍA VALVERDE, M.: “Naturaleza de la relación que une al “supuesto becario” con la universidad”. *Aranzadi Social*, núm. 12, 2005; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Las becas: ¿Formación, Inserción, Prácticas Profesionales, Trabajo Asalariado?”, en CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.): *Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999; GOÑI SEIN, J.L.: “Las becas y el encubrimiento de contratos laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 14, 1983; GOÑI SEIN, J.L.: “La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas”, *Relaciones Laborales*, 1986-II; LÓPEZ GANDÍA, J.: “Jurisprudencia sobre becas y prácticas ante el Estatuto de los Trabajadores”, *Revista de Derecho Privado*, 1981; MARTÍN VALVERDE, A.: “Beca de estudios técnico-prácticos con opción de reingreso en una entidad bancaria”, *Revista de Política Social*, núm. 99, 1973; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “Contrato de trabajo: período de prácticas como becario en una empresa (comentario jurisprudencial)”, *Revista de Política Social*, núm. 96, 1972; SELMA PEÑALVA, A.: “Los becarios aparentes. Comentario a la STSJ del País Vasco, de 18 de marzo de 2003 (AS 2003, 2567)”, *Aranzadi Social*, núm. 14, 2003; VILLALBA SALVADOR, B.: “Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 1998.

⁵² FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Nuevas normas sobre los becarios...” cit. pág. 38.

⁵³ Vid. STS de 7 de julio de 1998 (Ar. 6161), así como la jurisprudencia citada en la misma. En la citada resolución se establece que para que pueda hablarse de beca es necesario que su finalidad, real y efectiva, no simulada, sea la del “perfeccionamiento profesional” del becario, finalidad que debe estar, si no de forma exclusiva, sí con cierta entidad y prevalencia.

⁵⁴ La compatibilidad de las becas con la prestación por parte del becario de servicios u obras en beneficio de la entidad otorgante de la beca ha sido admitida de forma unánime por la jurisprudencia, así, por ejemplo, se admite que las becas fructifiquen en “la realización de una tarea” (STSJ del País Vasco de 21 de junio de 1993 (AS 2873); “la realización de una obra (STS 13 de junio de 1988 (Ar. 5270); “la realización de unos servicios” (STS d 13 d abril de 1989 (Ar. 2967); “la ejecución de trabajos varios” (STSJ de Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694); etcétera.

conseguida, en los becarios, nunca se incorpora a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca. Por ello, si bien el perceptor de una beca realiza una actividad que podría ser entendida como trabajo y percibe una remuneración en atención a la misma, por el contrario aquel que concede la beca y la hace efectiva no puede confundirse nunca con la condición propia de empresario ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio, circunstancia esencial a la figura del empresario, cuya actividad si bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce”⁵⁵.

En definitiva, la distinción entre beca de investigación y relación laboral se apoya en la determinación de cual es el interés o beneficio principal que se satisface con la ayuda a la investigación y con los servicios que como consecuencia de la misma se prestan, si el de los investigadores en formación o el de la propia entidad convocante de la ayuda a la investigación o receptora del investigador en formación⁵⁶, de modo que la finalidad perseguida se configura como “el único e inseguro elemento diferenciador” entre la beca de investigación y el contrato de trabajo⁵⁷.

A partir de estas premisas pueden establecerse diferentes criterios que nos permitirán determinar si la utilidad o beneficio principal de la actividad desarrollada por el investigador en formación repercute en éste o, por el contrario, la obtiene la entidad convocante de las ayudas a la investigación o receptora del investigador en formación, dándose cumplimiento así al presupuesto sustantivo de la ajenidad.

Un primer criterio lo constituye la apreciación o no de supeditación o subordinación de la formación recibida por el investigador en formación al trabajo que realiza. Este requisito constituye a nuestro entender el elemento esencial que permite calificar al investigador en formación, ya que en la medida en que las actividades investigadoras, docentes u otras actividades -incluso administrativas- desarrolladas por el mismo predominan sobre su formación, no será éste, sino la entidad convocante de la ayuda o receptora del mismo, el que obtenga el interés o beneficio principal de su actividad. Por tanto, las actividades a realizar por el investigador en formación tienen que realizarse de forma que resulten compatibles con el aprovechamiento del propio investigador y siempre subordinadas a sus propias obligaciones formativas⁵⁸.

⁵⁵ Vid. STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981).

⁵⁶ MARTÍN VALVERDE, A.: “Fronteras y “zonas grises” del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001), *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2003, se refiere al “criterio de prevalencia” y DE SOTO BORJA, J.M.: “Becas formativas: ¿Formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?”, STSJ de Castilla-La Mancha, de 19 de octubre de 1999 (AS 3724/1999)”, *Temas Laborales*, núm. 54, 2002, pág. 230, a la “teoría del interés predominante”.

⁵⁷ Vid. STSJ de Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694). El carácter extremadamente casuístico de esta materia supone que aunque se pueden “extraer de la doctrina y jurisprudencia ciertos parámetros definidores o caracterizadores de una y otra figura en términos generales, es preciso acoplarlos a cada caso concreto y específico objeto de resolución (STSJ de Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 1998 (AS 4515). Vid. en relación con las becas de investigación STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981) y STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2003 (JUR 186947).

⁵⁸ FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Nuevas normas sobre los becarios...” cit. págs. 32 y 33, incluye este criterio entre los factores determinantes de la existencia de beca, considerando determinante de la falsedad de una beca la asignación al becario de “tareas estériles a efectos de su formación”, “trabajos distintos de los definidos como trabajo formativo en el marco de la beca de que se trate”, “trabajos con asunción de responsabilidades excesivas o cuya realización presupone la plena formación de quien los realiza”, etcétera.

Un segundo criterio válido para determinar quien obtiene la utilidad de los servicios prestados por el investigador en formación lo constituye la existencia de identidad entre las tareas encomendadas al investigador en formación y las funciones realizadas por el resto de investigadores funcionarios o contratados laboralmente por la entidad que otorga la ayuda a la investigación o, en su caso, por la entidad receptora del investigador en formación, porque aunque no se realicen exactamente las mismas tareas, en la medida en que el trabajo desempeñado por el investigador en formación sea coincidente con las funciones ejecutadas por los trabajadores de la entidad convocante de la ayuda a la investigación y/o receptora del mismo, hay más argumentos para afirmar que la actividad desarrollada por el investigador en formación sea considerada como laboral⁵⁹, especialmente si se trata de trabajos esenciales, necesarios e imprescindibles para el normal funcionamiento de quien concede la ayuda a la investigación⁶⁰. Por el contrario, la actividad del becario debe responder a la finalidad de su perfeccionamiento y no ser utilizada por la entidad convocante de la beca y/o receptora del becario para paliar sus necesidades, de manera que aunque el investigador en formación ocupe un verdadero puesto de trabajo, su actividad ha de ser periférica, no inmediatamente necesaria al organismo en el que se realiza el período de formación en régimen de beca⁶¹. En definitiva, para que se trate de una auténtica beca, debe existir una especialidad de las funciones o tareas que diferencie a los investigadores en formación de los trabajadores ordinarios del centro de aplicación en el que los mismos desarrollan su actividad⁶².

⁵⁹ Vid. MARTÍN VALVERDE, A.: “Beca de estudios técnico-prácticos...” cit. pág. 263. Vid., entre otras, STSJ de Aragón de 26 de junio de 1999 (AS 1883); STSJ Madrid de 14 de octubre de 1994 (AS 4103); STSJ Castilla y León de 20 de octubre de 1996 (AS 5216). Sin embargo, no se atribuyen estos mismos efectos cuando no hay identidad entre las tareas realizadas durante la vigencia de la beca y las realizadas con posterioridad como consecuencia de una relación laboral, puesto que puede “evitarse la concurrencia de ciertas tareas comunes a la condición de becaria y trabajadora” (STSJ Cataluña de 4 de septiembre de 1996 (AS 3634).

⁶⁰ Vid. DE SOTO RIOJA, J.M.: “Becas formativas...” cit. pág. 230 y FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Nuevas normas sobre los becarios...” cit. pág. 36.

⁶¹ En esta dirección, la STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981), reconoce el carácter laboral de la prestación de servicios entre un becario de investigación y la Universidad de Granada, porque “su actividad se incorporaba esencialmente a la actividad de la unidad”, “desde que se fue el actor no se puede atender el funcionamiento del servicio”, “por el hecho de que ha venido realizando unas funciones que sino hubieren sido por él realizadas tendrían que encomendarse a personal laboral”, “el actor venía cumpliendo con el horario habitual de la unidad, disfrutando asimismo de las vacaciones en agosto como el resto de los que prestaban sus servicios en la unidad”, “realizaba los contenidos propios de la actividad de la unidad”, etcétera. La STSJ de Madrid de 2 de febrero de 2001 (AS 1246) admite una relación laboral entre dos becarias de investigación y la Universidad Autónoma de Madrid porque ambas habían venido “realizando trabajos propios de la administración jurídica, bajo la dependencia directa de los letrados adscritos a la misma y sometidas a horario, y acometiendo de manera principal tareas ajenas al objeto de la beca y a su proceso de formación, con independencia de poder haber realizado en algún momento alguna función relacionada con el objetivo y función de la beca, si bien de forma “mínima” (...) al no constar que en tales casos contase tal actividad con la supervisión o dependencia de un profesor o departamento docente”. La STSJ de Madrid de 26 de octubre de 2000 (AS 4322), también considera laboral una beca para la investigación porque la becaria, junto con la participación en diversos proyectos “además ha venido efectuando trabajos de colaboración con la investigación, realizando encargos de compañeros, ha llevado a cabo la labor administrativa, ha introducido datos en el ordenador y ha copiado documentos del Director (...)”.

⁶² Vid. AHUMADA VILLALBA, B.: “La beca de formación práctica...” cit. La autora considera al respecto que no estaremos en presencia de una beca si no se pone de manifiesto la diferencia de cometido, dedicación, horario o jerarquización entre la realización de las labores propias de la beca y las de otros titulados no sujetos al sistema de becas. En la misma dirección, GONI SEIN, J.L.: “La inserción profesional...” cit. considera que “en el caso de que el servicio prestado por el becario resulte ser

Junto con estos criterios que deben permitir determinar quien obtiene el interés o beneficio principal de la ayuda a la investigación y, por tanto, determinar si concurre o no el requisito de la ajenidad, también debe analizarse si en el desarrollo de su actividad investigadora, el investigador en formación se encuentra sometido a una dependencia meramente académica o a una auténtica dependencia laboral, dando cumplimiento de este modo al segundo elemento definidor de la relación laboral que contiene el art. 1.1 ET⁶³.

El análisis de la dependencia, entendida en su acepción actual, es decir, como la exigencia de que el trabajo se realice bajo la dirección del empresario, pero no como subordinación rigurosa y absoluta del trabajador, sino como inclusión en el círculo rector y disciplinario de una unidad empresarial, comporta distinguir, en primer lugar, si los investigadores en formación sólo siguen las instrucciones y consejos orientativos de la persona encargada de su formación o si, por el contrario, se integran en el ámbito organizativo de la entidad concedente de la ayuda a la investigación y/o receptora del investigador, bajo su dirección y dependencia y, en segundo lugar, si la entidad convocante y/o receptora de la ayuda a la investigación está controlando y sancionando la actividad del investigador en formación o si, por el contrario, la misma únicamente está dirigiendo al investigador y sancionando sus incumplimientos, en aras a garantizar el correcto desarrollo de su formación.

Para poder calificar al investigador en formación como becario, el mismo no debería adaptarse a una determinada organización de trabajo que le es ajena, sino que debería ser el centro receptor del mismo el que se encontrara obligado a funcionalizar su organización a los fines de aplicación y perfeccionamiento de la formación investigadora del investigador. Asimismo, para poder hablar de becas de investigación debería haber ausencia de subordinación jurídica, de modo que el investigador en formación pudiera rehusar libremente cualquier manifestación del poder de dirección, aunque deba someterse a las instrucciones o indicaciones necesarias para el correcto desarrollo de la actividad de formación, sobre todo a aquellas que provengan de sus tutores técnicos. Finalmente, en las becas, la entidad receptora del investigador en formación no sólo debería soportar todos sus errores e incapacidades, sino que además debería corregirlos y ayudarlo a mejorar en la realización de la actividad de que se trate, sin que se le pueda exigir que actúe de acuerdo a criterios de productividad⁶⁴. En caso de no cumplirse con todas estas exigencias, no se tratará de una auténtica beca, sino de una relación laboral, por concurrir la nota de dependencia prevista por la legislación laboral.

Fijados los criterios de delimitación entre una beca y una relación laboral previstos por la legislación laboral, cabe plantearse si los mismos son respetados por el EPIF cuando fija dos fases totalmente diferenciadas en el inicio de la carrera investigadora, es decir, la fase de beca y la fase de contrato. Para ello, en el próximo

permanente y esencial para el funcionamiento del centro o empresa; si responde a las necesidades permanentes de la misma y su actividad es normal, habitual y continuada, la concesión de la beca será a todas luces una simulación de un contrato” y DE SOTO RIOJA, J.M.: “Becas formativas...” cit. pág. 228, considera que nos encontramos ante una relación laboral “cuando el becario realice actividades que debieran ser realizadas por otras personas, trabajadores, funcionarios, personal estatutario u otros”.

⁶³ Sobre la distinción entre dependencia laboral y dependencia académica vid. SELMA PEÑALVA, A.: “Los becarios aparentes...” cit. pág. 58.

⁶⁴ Vid. AHUMADA VILLALBA, B.: “La beca de formación práctica...” cit.

apartado se analizará si los criterios en los que se basa el EPIF para proceder a dicha diferenciación –el DEA o documento administrativo que lo sustituya- se ajustan plenamente a los criterios contemplados por la legislación laboral.

B) El DEA o documento administrativo que lo sustituya como elemento diferenciador entre beca de investigación y contrato de trabajo.

Como ya se ha indicado, el EPIF no se limita a calificar como beca los dos primeros años desde la concesión de la ayuda y como relación laboral los dos años siguientes, sino que establece el criterio o elemento que permite diferenciar entre ambas fases, a saber: la obtención del DEA o documento administrativo que lo sustituya de acuerdo con la nueva estructura de enseñanzas adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior (art. 4.1).

La referencia indistinta que realiza el EPIF al DEA y al documento administrativo que lo sustituya de acuerdo con la nueva estructura de enseñanzas adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior tiene su explicación en que el EPIF aparece en un momento de profunda transformación de los estudios de doctorado. En este sentido, el RD 778/1998, de 30 de abril, por el que se regulaba el tercer ciclo de estudios universitarios, la obtención y expedición del título de doctor y otros estudios de postgrado, ha sido sustituido por el RD 56/2005, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de posgrado. Esta norma ha supuesto la derogación de la anterior normativa reguladora de los estudios de doctorado y, como consecuencia, la derogación del DEA, excepto para aquellos doctorandos pertenecientes a programas de doctorado iniciados con anterioridad a la aprobación del RD 56/2005, de 21 de enero, que seguirán rigiéndose por la normativa anterior y, en consecuencia, seguirán accediendo a la titulación del DEA. Sin embargo, a pesar de haberse derogado el anterior procedimiento previsto para la obtención del doctorado, el mismo no ha sido sustituido todavía por un nuevo procedimiento, lo que ha provocado que el EPIF tenga que referirse al “documento administrativo” que se prevé que vaya a sustituir al DEA, de acuerdo con la nueva estructura de enseñanzas adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior, aunque no se conozca cual será su denominación definitiva.

Sobre la base de estas consideraciones, nos centraremos en la incidencia del DEA en el desarrollo de la carrera investigadora y, en particular, en analizar si el mismo puede justificar por sí sólo que con anterioridad a su obtención el investigador en formación sea calificado como becario de investigación y con posterioridad a la misma como trabajador. En esta dirección, el art. 6 del RD 778/1998, de 30 de abril, establecía que previamente a la defensa de la tesis doctoral, el doctorando debía obtener un mínimo de 32 créditos del programa de doctorado al que estuviera adscrito, que debían distribuirse en un período de docencia (mínimo de 20 créditos), a cuya finalización el doctorando obtenía un certificado que le acreditaba haber superado el curso de docencia de tercer ciclo, y en un período de investigación (mínimo de 12 créditos), consistentes en uno o varios trabajos de investigación tutelados que debían ser evaluados y aprobados –valorándose la capacidad investigadora del candidato. Una vez superados ambos períodos, se realizaba una valoración de los conocimientos adquiridos por el doctorando en ambas fases, en una exposición que se efectuaba ante un tribunal. La superación de esta valoración garantizaba la suficiencia investigadora del doctorando y permitía la obtención de un certificado-diploma acreditativo de los estudios avanzados realizados, el conocido como DEA. En definitiva, esta titulación suponía el

reconocimiento a la labor realizada por el doctorando en una determinada área de conocimiento y acreditaba su suficiencia investigadora, lo cual le permitía elaborar, presentar y obtener, en su caso, la aprobación de la correspondiente tesis doctoral, logrando de este modo el correspondiente título de doctor.

Con independencia de las transformaciones que pueda sufrir el procedimiento para la obtención del título de doctor, parece inevitable que el documento administrativo que sustituya al DEA de acuerdo con la nueva estructura de enseñanzas adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior deberá conservar, como mínimo, la función actualmente atribuida al DEA de reconocer la labor realizada por el doctorando en una determinada área de conocimiento y acreditar su suficiencia investigadora, permitiéndole elaborar, presentar y obtener, en su caso, la aprobación de la correspondiente Tesis Doctoral.

A partir de estas premisas puede afirmarse que de conformidad con los criterios previstos en la legislación laboral de delimitación entre una beca y una relación laboral, el EPIF procede a diferenciar a los investigadores en formación de beca y de contrato, apoyándose precisamente en que la obtención del DEA y, en su caso, el documento administrativo que lo sustituya, supone el reconocimiento a la labor realizada por el investigador en formación en una determinada área de conocimiento y acredita su suficiencia investigadora, lo cual le permite elaborar, presentar y obtener, en su caso, la aprobación de la correspondiente tesis doctoral para obtener así el correspondiente título de doctor, así como desarrollar actividades de formación y especialización científica o técnica. Como consecuencia de este razonamiento, el EPIF considera que si la suficiencia investigadora habilita al investigador en formación para investigar, será a partir de este momento cuando su actividad deja de ser exclusivamente formativa, para ser considerada también, en cierto modo, como productiva, en provecho, fundamentalmente, del centro, organismo o universidad de adscripción del becario⁶⁵.

En definitiva, mientras que el EPIF considera que la finalidad formativa – finalidad de facilitar el estudio y formación de becario- prima en el caso de los investigadores en formación que carecen del DEA o del documento administrativo que lo sustituya y, por tanto, los mismos pueden ser calificados como becarios de investigación, por el contrario, el propio EPIF establece que no es la formación, sino una actividad investigadora plenamente productiva -desarrollo de proyectos de investigación, innovación y desarrollo- la que predomina en relación con aquellos investigadores en formación que ya se encuentran en disposición del DEA, lo que conlleva necesariamente que los mismos deban ser ya calificados como trabajadores⁶⁶.

⁶⁵ El EB ya contemplaba la singularidad de aquellos investigadores en formación que se encontraban en posesión del DEA, atribuyendo también a esta circunstancia importantes efectos jurídicos, en concreto, la aplicación a los mismos de una limitada protección en materia de Seguridad Social. Apreciación que ha sido convalidada por la STS de 18 de noviembre de 2005 (JUR 2006/315), al considerar que el trato desigual que recibían los investigadores según estuvieran o no en posesión del DEA no suponía una lesión del principio de igualdad.

⁶⁶ En este sentido, en relación con el anterior EB, LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del “Estatuto del Becario...” cit. pág. 12, ya mantenía que la finalidad formativa primaba en el caso de los investigadores no doctores, ni con suficiencia investigadora reconocida, pero que por el contrario, no era la formación, sino el desarrollo de proyectos de investigación, innovación y desarrollo, el objeto del trabajo que realizaban la gran mayoría de doctores becarios e incluso licenciados en disposición del DEA. En consecuencia, el autor consideraba que habían quedado fuera del EB “-por paradójico que resulte, y

En estos términos, el EPIF se adaptaría al art. 1.1 ET, así como también a la doctrina expuesta relativa a la distinción entre beca y relación laboral que, como ya se ha analizado, toma como principal punto de referencia la preponderancia del elemento formativo o del productivo a la hora de fijar si se trata de una beca o de una relación laboral.

Esta negación del carácter laboral de los dos primeros años de la carrera investigadora encuentra además apoyo en diversas resoluciones judiciales que con anterioridad al EB y ante la ausencia de regulación alguna en relación a los investigadores en formación, ya habían calificado como extralaboral la actividad desarrollada por los mismos, no sólo durante los dos primeros años, sino durante todo el período de duración de estas ayudas a la investigación –normalmente de cuatro años–, al considerar que en dicha actividad primaba el elemento formativo sobre el productivo. Así por ejemplo, a parte de la STS (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 11 de diciembre de 2001, citada por el Consejo de Estado en su dictamen sobre el EPIF, resulta muy significativa en esta dirección la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 7 de julio de 1995 que al analizar sendas becas de investigación puso de manifiesto que “los actores son licenciados universitarios que disfrutaban de becas del Ministerio demandado para la formación de investigadores, obligándose a realizar trabajos de investigación en centros adecuados, en régimen de dedicación temporal completa y a presentar la memoria correspondiente con informe de la dirección del centro, estando dotadas las becas con cuantía mensual de 95.000 pesetas y un seguro de accidentes, hospitalización y asistencia médica. Se trata, por tanto, de becas, cuya naturaleza jurídica se caracteriza por la concesión con la finalidad de proporcionar a su beneficiario ayuda para el seguimiento o perfeccionamiento de sus estudios (...). No se dan, en el caso, las circunstancias que hagan pensar en modalidades laborales fronterizas con la beca, como los “stages” de otros ordenamientos o los contratos formativos del nuestro, en los cuales el empleador adiestra o entrena al becario en sus técnicas de trabajo o le brinda el perfeccionamiento profesional, abonándole una compensación por su trabajo subordinado y dependiente”.

Esta misma conclusión se ha mantenido con posterioridad a la aprobación del EB. En esta dirección, sendas sentencias dictadas por la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2005 y de 18 de noviembre de 2005 reiteran el carácter extralaboral de la actividad desarrollada por los becarios de investigación contemplados en el EB⁶⁷. A tal efecto, la STS (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 28 de junio de 2005, con cita de la STS (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 11 de diciembre de 2001, se reafirma en la exclusión del vínculo que rige la relación entre el becario y la entidad concedente de las ayudas a la investigación, declarando 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 profesionales con la universidad, y sin que implique dicha ayuda económica una contraprestación de los trabajos que eventualmente realice, ni por vía de servicios de aquella índole ni por vía de una relación contractual de las características mencionadas, en cuanto que los trabajos en cuestión, sea cual sea su caracterización, no

contra lo que la Exposición de Motivos del RD 1326/2003 hace suponer- los auténticos becarios de investigación en formación, esto es, los de primer y segundo año que se están iniciando en tareas de investigación”.

⁶⁷ Ar. 5160 y JUR 315, respectivamente.

constituyen elemento esencial de la beca, al ser accesorios o complementarios de su formación, que es lo que integra la finalidad propia de tal “ayuda”. En parecidos términos, la STS (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 18 de noviembre de 2005 establece que “la determinación del Gobierno de considerar que los becarios de investigación, precisamente por la finalidad formativa que tiene la beca, no son trabajadores por cuenta ajena, según refiere la Exposición de Motivos del Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, no desnaturaliza el concepto de relación laboral que se desprende del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, porque la relación jurídica que caracteriza la prestación que realiza el becario de investigación 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”.

Pese a la razonabilidad de los argumentos empleados por el EPIF para diferenciar entre la fase de beca y de contrato, así como del apoyo que los mismos pueden encontrar en la jurisprudencia, no consideramos, sin embargo, que la obtención del DEA o documento administrativo que lo sustituya sea un elemento que tenga por sí sólo la entidad suficiente para diferenciar entre una fase de beca y una fase de contrato. En esta dirección, puede afirmarse que en la práctica los periodos de docencia y de investigación necesarios para la obtención del DEA y, en su caso, el documento administrativo que lo sustituya, tienen una incidencia mínima en la capacidad investigadora de los investigadores en formación y asimismo el tiempo dedicado a la realización de los mismos no abarca ni una mínima parte de la actividad realizada por el investigador en formación, que compagina la realización de estos estudios con otras labores productivas, docentes, investigadoras e, incluso, de administración y de gestión. En consecuencia, no parece razonable que la obtención del DEA o, en su caso, el documento administrativo que lo sustituya, pueda ser considerado por sí mismo como el elemento determinante para delimitar la fase formativa que debe cubrirse con una beca de investigación y la fase productiva que debe canalizarse a través de la formalización de un contrato laboral. En otros términos, la obtención del DEA o documento administrativo que lo sustituya no parece argumento suficiente para diferenciar dos fases –formativa y productiva- con un tratamiento jurídico totalmente diverso –becas y contratos laborales-.

Por si fuera poco, el propio EPIF no siempre respeta el criterio de distinción entre la fase de beca y de contrato que el mismo establece, previéndose en dicha norma dos supuestos en que no será la posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya la que permita distinguir entre la fase de beca y de contrato. En primer lugar, el propio art. 4.1. b) EPIF *in fine*, establece que “en aquellos supuestos en que el beneficiario de una ayuda hubiera obtenido el DEA con anterioridad a la finalización de los dos primeros años de beca, no accederá a la contratación laboral o fase de contrato hasta que complete el período de dos años de beca”. Previsión que se ve reforzada por la supresión que ha llevado a cabo la versión definitiva del EPIF de la posibilidad que sí se contenía en borradores anteriores según la cual las entidades convocantes de ayudas podían ampliar la duración de la fase de contrato.

En consecuencia, de conformidad con estas previsiones, habrá investigadores en formación que pese a encontrarse en posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya seguirán siendo considerados como becarios, hasta que agoten el período de dos años de beca. La redacción definitiva del EPIF no ha incorporado ni tan siquiera en

este punto la previsión contenida en borradores anteriores según la cual esta posibilidad sólo era posible cuando la actividad de investigador no supusiera desarrollo de una actividad laboral. Con la exclusión de esta excepción que lleva a cabo la redacción definitiva del EPIF, parecería que incluso, aunque el investigador en formación con el título de DEA realizara una actividad laboral, el mismo podría continuar en la fase de beca durante los dos primeros años de beca.

En segundo lugar, el art. 8.2 EPIF 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 administrativo que lo sustituya, siempre que su actividad científica, tecnológica, humanística o artística sea evaluada positivamente por el órgano que determine en la convocatoria la entidad convocante⁶⁸. En consecuencia, al contrario que sucedía en la excepción anterior, ahora nos encontraremos ante investigadores en formación que serán contratados laboralmente y, por tanto, considerados como trabajadores, pese a no encontrarse en posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya, si bien, en estos supuestos se exigirá una evaluación positiva de la actividad investigadora desarrollada durante la fase anterior de beca por el investigador en formación. En la misma dirección, el art. 4.2 EPIF también contempla la posibilidad de que las entidades convocantes de ayudas puedan establecer otros requisitos que sustituyan el DEA o documento administrativo que lo sustituya, para acceder a la fase de contrato, posibilidad que se reproduce literalmente en el art. 8.1 *in fine* EPIF⁶⁹.

Pese a la buena voluntad que inspira ambas excepciones, las cuales con toda probabilidad se dirigen a garantizar que el investigador en formación no pierda ninguna anualidad de las ayudas a la investigación y que pueda acceder al contrato laboral cuando por razones que no le sean imputables no haya obtenido el DEA o documento administrativo que lo sustituya durante la segunda anualidad de la beca, así como también a permitir la coexistencia del EPIF con aquellas convocatorias, especialmente autonómicas, que contemplan regímenes jurídicos –modelos de financiación de la actividad investigadora- distintos, las mismas ponen en evidencia lo endeble del criterio empleado por el EPIF para diferenciar entre la fase de beca y la fase de contrato del personal investigador en formación. Efectivamente, estas excepciones ponen de manifiesto el auténtico criterio diferenciador entre la fase de beca y de contrato que contiene el EPIF, el cual se apoya en dos elementos acumulativos: la realización de dos años de investigación mediante beca y la acreditación de un determinado grado de capacidad investigadora, la cual se obtiene o bien de forma automática mediante la posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya, o bien, a través de la

⁶⁸ A tal efecto se prevé que en las convocatorias de la Administración General del Estado, el órgano evaluador será la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora, excepto en las convocatorias del Ministerio de Sanidad y Consumo, en las que lo serán las Comisiones Técnicas de Evaluación del Fondo Nacional de Investigaciones Sanitarias.

⁶⁹ Vid. por ejemplo, la convocatoria catalana para el año 2006 que recoge el modelo 1+3, consistente en la coexistencia de un año de beca de investigación y tres años de contratación laboral. En esta convocatoria se sustituye la obtención del DEA para acceder a la fase de contrato por la conclusión del período de docencia del doctorado. Vid. Resolución del Departamento de Universidades, Investigación y Sociedad de la Información UNI/2464/2005, de 3 de agosto, por la cual se aprueban las bases y la convocatoria para la concesión y renovación de becas predoctorales, para la formación del personal investigador y de ayudas destinadas a las universidades y centros de investigación para contratar personal para su inserción laboral en el mundo de la investigación para el año 2006.

correspondiente evaluación de la actividad investigadora desarrollada. Ambos criterios aún parecen menos concluyentes y determinantes para poder distinguir entre la fase de beca y la fase de contrato con los trascendentales efectos jurídicos que tal distinción conlleva.

Ante las dificultades que plantea la diferenciación entre la fase de beca y de contrato en los inicios de la carrera investigadora, consideramos que la actividad realizada por el personal investigador en formación tiene desde su inicio la suficiente entidad para ser considerada como una actividad productiva más allá de la formación que se recibe y, por tanto, es merecedora también desde su inicio de una cobertura jurídica y social superior a la otorgada por el sistema de becas⁷⁰. En consecuencia, abogamos por la naturaleza laboral de la actividad desarrollada por el personal investigador en formación y, por tanto, por la contratación laboral del mismo desde el momento inicial de su carrera investigadora, es decir, por el también conocido como modelo 0+4 o ningún año de beca de investigación más cuatro años de contratación laboral⁷¹.

La importante participación del personal investigador en formación en tareas de investigación, realizando una gran parte de la producción científica de este país, así como su colaboración ordinaria en las tareas docentes desarrolladas por las universidades y otros centros de investigación, constituyen argumentos más que sobrados para poner en evidencia que la frontera que se ha tratado de levantar entre la función formativa de las becas y la función productiva del contrato de trabajo, no es más que una delgada línea que en no pocas ocasiones se sobrepasa con creces, otorgando a la actividad desarrollada por los investigadores en formación un componente productivo que no se puede despreciar⁷². En otros términos, el hecho de que esta etapa de formación inicial sea sólo el comienzo de la carrera investigadora, no debe significar, sin embargo, que el investigador siga siendo tratado como un estudiante, puesto que participa ya en todos los aspectos de la investigación, con responsabilidad desde la planificación hasta la publicación final de los resultados⁷³, así como también, con carácter general, en tareas docentes, asumiendo en ocasiones plena responsabilidad sobre las mismas, si bien, no en un plano formal, lo cual no sería posible, sí desde una vertiente práctica, asumiendo la programación, la impartición de clases teórico-prácticas e, incluso, la evaluación de las asignaturas que le son encomendadas⁷⁴.

⁷⁰ Vid. COMISIONES OBRERAS (Secretaría Confederal de Juventud): *Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*, Paralelo Edición, SA, Madrid, 2004, pág. 40. En este informe se afirma que “el disfrute de estas becas implica el desarrollo de una actividad profesional: la investigación; una realidad especialmente evidente en los investigadores postdoctorales (...) por tanto, nos encontramos ante una actividad claramente asimilable a la categoría de actividad laboral”.

⁷¹ En esta misma dirección, se ha considerado que la exclusión de los becarios de investigación del ámbito de aplicación de la normativa laboral constituye un ejemplo flagrante de exclusión ilegal del Derecho del Trabajo. Vid. LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del “Estatuto del Becario...” cit. pág. 11.

⁷² Vid. MORENO GENÉ, J.: “El personal investigador en formación: ¿becarios o trabajadores?”. *Temas Laborales*, núm. 78, 2005.

⁷³ Sobre la aportación de los investigadores en formación a la producción científica total vid. FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES: *Estudio bibliométrico de la producción... cit.*

⁷⁴ En este punto, resulta especialmente significativo el análisis de la colaboración del investigador en formación en las actividades docentes propias del centro en que se integra. No en vano, pese a ser admisible dicha colaboración, puesto que la misma puede formar parte del proceso de formación del becario de investigación como futuro profesor universitario, ésta no siempre se desarrolla con las garantías necesarias para asegurar que dicha colaboración docente se realiza con esta finalidad y no como

Asimismo, normalmente la actividad desarrollada por el personal investigador en formación se incardina plenamente en los diversos servicios permanentes y esenciales del ámbito de competencia –docencia e investigación- de la entidad otorgante de la beca y/o receptora del investigador –universidades y otros centros de investigación- de modo que de no llevarse a cabo por los investigadores en formación tendrían que encomendarse a un tercero o no podrían funcionar. En este sentido, resulta especialmente indicativo de la preeminencia de la función productiva sobre la formativa de la actividad que desarrollan los investigadores en formación el hecho de que en numerosas ocasiones determinadas becas de investigación se hayan convocado por parte de alguna universidad en sustitución de alguna plaza de profesor universitario previamente amortizada, con la clara finalidad de ahorrar costes o, a la inversa, que se haya procedido a la convocatoria de una plaza de profesor universitario en sustitución de una beca de investigación preexistente. Resulta asimismo significativa al respecto la sucesión sin solución de continuidad de investigadores en formación para desarrollar exactamente la misma actividad⁷⁵.

En consecuencia, resulta cuanto menos discutible la distinción que se establece en el EPIF entre el antes y el después de la obtención del DEA o documento administrativo que lo sustituya, debiéndose considerar, por el contrario, que la actividad desarrollada por el investigador en formación debe ser considerada como una actividad productiva desde su inicio y, por tanto, desde su admisión en el programa de doctorado, de modo que el recurso a las becas quede circunscrito a los estudiantes que se encuentren cursando los estudios universitarios dirigidos a la obtención de la correspondiente titulación universitaria. Sería deseable, por tanto, que el modelo que combina la beca de investigación y el contrato laboral o modelo 2+2 constituya únicamente un puente entre la situación actual del personal investigador en formación, con predominio absoluto del modelo de becas de investigación y el modelo final que debe estar caracterizado por el recurso a la contratación laboral de este colectivo. En esta dirección, ya han surgido iniciativas autonómicas que recogen el modelo 1+3, consistente en la coexistencia de un año de beca de investigación –coincidente con el período de docencia del doctorado- y tres años de contratación laboral, lo cual supone sin lugar a dudas la antesala del definitivo modelo 0+4, es decir, la contratación laboral

una vía más económica de satisfacer las necesidades docentes de la universidad u otro centro de investigación en el que se integra el investigador en formación.

⁷⁵ Está generalmente aceptado como elemento definidor de la naturaleza laboral el que los investigadores en formación realicen una actividad que pertenezca al ámbito competencial de la empresa demandada y que satisfaga parte de sus obligaciones (STS de 13 de abril de 1989 (Ar. 2967), STSJ Castilla y León de 20 de octubre de 1992 (AS 5215), STSJ Galicia de 15 de febrero de 1995 (AS 590), STSJ Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694), STSJ de Madrid de 24 de enero de 1990 (AS 406), etcétera. La STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2003 (JUR 186947) al analizar una beca de investigación concluye que “aun cuando formalmente se dio cumplimiento a las exigencias que son propias de una beca, mediante la formal adjudicación de una de ellas al actor, la asignación de un tutor y la emisión de informes semestrales sobre las actividades desarrolladas, puso en evidencia otra cosa (...) que los diversos trabajos realizados por el actor dentro del horario habitual de la demandada y con total autonomía se corresponden a los propios de la esfera de actividad del CEDEX y que tales trabajos redundaron en todo momento en beneficio del organismo demandado quien hizo suyos los frutos y obtuvo un beneficio económico por ello (...) por lo que es fácil concluir que ante tales circunstancias lo que prevaleció no fue la finalidad formativa de la beca, sino el interés de la entidad en la obtención y prestación del servicio. Vid. en relación con becas de investigación del CSIC, la STSJ de Madrid de 8 de noviembre de 2002 (AS 1498) al considerar que los trabajos realizados por los becarios de investigación son “trabajos normales y permanentes”.

de los investigadores en formación que se encuentren en fase inicial⁷⁶. Esta última parece ser la opción por la que va a optar la Comunidad Autónoma de Madrid en las convocatorias de ayudas a la investigación para el año 2006.

C) El investigador en formación de contrato: relación laboral común versus relación laboral especial.

En relación con la fase de contrato de las ayudas a la investigación que contempla el EPIF, aún cabe plantearse una última cuestión consistente en determinar si es adecuada la opción que adopta el EPIF de calificar esta etapa como una relación laboral común o si, por el contrario, sería más adecuado que la actividad desarrollada por el investigador en formación de contrato diera lugar a una relación laboral especial⁷⁷.

En este sentido, cabe recordar que las relaciones laborales especiales expresan el proceso de ampliación del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo a través de la adaptación de la regulación común del trabajo por cuenta ajena a las peculiaridades de la actividad⁷⁸. Con la creación de relaciones laborales especiales tradicionalmente se ha resuelto la necesidad de encuadrar a algunas profesiones y modalidades prestacionales cuyas singularidades aconsejaban un tratamiento normativo distinto y que en la actualidad son, entre otras, las siguientes: la relación del personal de alta dirección, empleados del hogar, penados en instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, personal mercantil ajeno al riesgo de la operación,

⁷⁶ En esta dirección, la convocatoria catalana de ayudas a la investigación tras distinguir entre dos etapas, una primera, dirigida a la realización de los créditos de un programa de doctorado, obtención de la suficiencia investigadora e inicio de la tesis doctoral; y, una segunda, dirigida a la finalización y lectura de la tesis doctoral, prevé que el primer año de la primera etapa se formalizará como una beca, mientras que el resto de anualidades, hasta tres, se desarrollaran bajo la forma de contrato de carácter laboral. Vid. Resolución del Departamento de Universidades, Investigación y Sociedad de la Información UNI/2464/2005, de 3 de agosto, por la cual se aprueban las bases y la convocatoria para la concesión y renovación de becas predoctorales, para la formación del personal investigador y de ayudas destinadas a las universidades y centros de investigación para contratar personal para su inserción laboral en el mundo de la investigación para el año 2006.

⁷⁷ La aprobación de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, sobre profesiones sanitarias, introduce ciertos argumentos a favor de considerar como una relación laboral especial la prestación de servicios desarrollada por el personal investigador en formación, no en vano, esta norma comporta que el sistema de formación mediante el procedimiento de residencia se articule a través de una relación laboral especial. Las similitudes que se plantean en ambos supuestos –formación del personal investigador y formación de especialistas mediante el sistema de residencia- pueden suponer un impulso a la consideración del personal investigador en formación como una relación laboral especial. En esta dirección, la proposición no de ley presentada por el Grupo Parlamentario Izquierda Unida-Inicitariva per Catalunya Verds (Vid. BOCG. Congreso de los Diputados, serie D, núm. 39, de 21 de junio de 2004), entre otras medidas pretendía “estudiar, en colaboración con los sindicatos, universidades y los centros de investigación, la figura del personal investigador en formación (PIF) y del Personal Investigador Doctor (PID), en sustitución de las actuales becas predoctorales y postdoctorales, respectivamente, con una relación contractual y laboral análoga a la de ayudantes de universidad o los médicos internos residentes”. Sobre esta cuestión vid. MORENO GENÉ, J.: *La actividad investigadora...* cit. págs.103-109.

⁷⁸ Vid. entre otros, MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 109, 2002, págs. 5-17. El autor indica al respecto que “las relaciones de trabajo son así una importantísima forma de integración de grupos de prestadores de servicios en el Derecho del Trabajo (...) Quiere ello decir que las relaciones especiales no nacen, en general, de un proceso descendente en el que dejen de ser relaciones laborales comunes, sino, al contrario, de un proceso ascendente en el que dejan de ser relaciones extralaborales”.

minusválidos y estibadores portuarios. Sin embargo, el propio art. 2 ET permite la posibilidad de proseguir la extensión del ámbito subjetivo del ordenamiento laboral incluyendo "cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral especial por una ley". En consecuencia, desde un punto de vista estrictamente formal, sería posible la aprobación de una ley que calificara la prestación de servicios del personal investigador en formación como una relación laboral especial⁷⁹.

Sin embargo, la calificación como especial de una relación de trabajo requiere la concurrencia de una singularidad que impida la aplicación de las reglas generales establecidas para la relación laboral común, sin que sea suficiente, por tanto, la existencia de una especial característica, presente en la mayoría de las prestaciones laborales, siendo la correspondiente norma reguladora la que debe establecer el alcance y los límites de la especialidad en relación con la legislación laboral, que depende según los casos de la cualidad de las personas que lo prestan, del lugar en que se realiza el trabajo o por el tipo de funciones que se realizan. En caso contrario, esta regulación diferenciada de las distintas relaciones laborales de carácter especial respecto al contrato de trabajo común podría resultar contraria al principio de igualdad del art. 14 CE.

En esta dirección, el Tribunal Constitucional se ha manifestado favorable a la constitucionalidad de la existencia de distintas regulaciones, en la medida en que dichas diferencias posean una justificación objetiva y razonable basada en las especiales características del trabajo realizado, en cuanto a que las diferencias en el distinto régimen jurídico contenidas en la regulación de las distintas relaciones laborales de carácter especial se deben "a 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 se realizan"⁸⁰.

Es en este punto cuando a nuestro entender se plantean en relación con el personal investigador en formación las mayores dificultades para apreciar la concurrencia de esta especial singularidad que impida la aplicación a los mismos de las reglas generales establecidas para la relación laboral común y que haga necesaria su configuración como una relación laboral especial, lo que nos obliga a analizar las características tanto de las partes como de los servicios a realizar por el personal investigador en formación que podrían justificar la configuración de los mismos como una relación laboral especial⁸¹.

El principal argumento a favor de la consideración de la actividad desarrollada por el personal investigador en formación como una relación laboral especial se

⁷⁹ Vid. al respecto, Sentencias del Tribunal Constitucional de 1 de junio de 1983 y de 24 de febrero de 1984, que establecen que el principio de igualdad no prohíbe dar un tratamiento distinto a situaciones razonablemente desiguales, por lo cual no cabe exigir una uniformidad de regulación respecto de todas las relaciones de trabajo.

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1988, de 24 de marzo.

⁸¹ No en vano, como nos indica MONTOYA MELGAR, A.: "Sobre las relaciones..." cit. pág. 7, "la práctica unanimidad que existe en cuanto a la pertinencia de la admisión de unas relaciones laborales especiales coexistentes con un modelo común u ordinario de contrato de trabajo, quiebra cuando se trata de definir qué relaciones en concreto precisan configurarse técnicamente como especiales y no como ordinarias". Vid. un amplio estudio del "fundamento material de las relaciones laborales especiales en CARDENAL CARRO, M.: "A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta", *Aranzadi Social*, 2000-V, págs. 152 y ss. Vid. también FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: "Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores". *Revista de Política Social*, núm. 139, 1983.

encuentra en la circunstancia de que en el trabajo realizado por este colectivo se combinan la prestación de servicios y la formación del propio investigador. En este sentido, el objeto del contrato es el desarrollo de un trabajo de investigación, que se concreta en un proyecto de tesis doctoral. A partir de esta premisa podría considerarse que nos encontramos ante el siguiente esquema: la relación laboral común sería aquella en la que únicamente existe una prestación de servicios o, en caso de existir un componente formativo este sería minoritario; la relación laboral de carácter especial, se caracterizaría por la combinación de la formación y la prestación de servicios, concretadas ambas en la realización de una tesis doctoral; y, finalmente, las becas de investigación tendrían la única y exclusiva finalidad de facilitar la formación de la persona pero sin ninguna contraprestación de servicios o de conocimientos por parte del becario. En definitiva, de los diversos criterios utilizados por la doctrina y la jurisprudencia para identificar una relación laboral especial, se emplearía la opción de definirla en atención a la existencia de una causa mixta (laboral en todo caso, y además, según los supuestos, deportiva, o directiva, o mercantil, o familiar, o cultural, o de reinserción social, etcétera). En nuestro supuesto, la causa que acompañaría a la causa laboral, sería la causa formativa que se satisfaría a través de la realización de la tesis doctoral por parte del investigador en formación⁸².

Sin embargo, a partir de esta concepción de la relación laboral especial del personal investigador en formación, no resultaría fácil su delimitación respecto de otra relación laboral que sin merecer el calificativo legal de especial posee indiscutibles rasgos peculiares⁸³, como es el contrato en prácticas⁸⁴, por lo que resulta más acertado mantener la uniformidad reguladora del Derecho del Trabajo, de modo que sin necesidad de forzar el recurso a la configuración de una nueva relación laboral especial, debe contemplarse al personal investigador en formación entre las relaciones comunes con peculiaridades, como por ejemplo, el contrato en prácticas, ya sea en su actual configuración o en otra específica dirigida al colectivo investigador. En consecuencia, encontramos acertada la opción contenida en el EPIF de considerar la prestación de servicios desarrollada por el investigador en formación de contrato como una relación laboral común. Además, la opción por considerar como una relación laboral especial la actividad desarrollada por los investigadores en formación supondría, con toda probabilidad, un tratamiento más precario de este colectivo⁸⁵.

4. Catálogo de derechos y obligaciones del personal investigador en formación y del organismo de adscripción del mismo.

⁸² MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre las relaciones...” cit. pág. 10. El autor considera que tal concepción fuerza y hasta desvirtúa el concepto de causa contractual (en pureza, el cambio de trabajo por salario) integrando en todo caso en esta supuesta causa mixta factores sociológicos que en rigor son ajenos a aquella.

⁸³ OJEDA AVILÉS, A.: “Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria”, *Relaciones Laborales*, núm. 6-7, 1990, pág. 233, se refiere a las mismas como “relaciones especiales innominadas”.

⁸⁴ No debe olvidarse que el contrato en prácticas también tiene causa mixta, ya que junto a la causa laboral, encontramos la adquisición de conocimientos, que se considera como la función prevalente en la actualidad (Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Las becas...” cit. pág. 132). A las cuales también debe unirse en la actualidad la función de inserción en el mercado laboral.

⁸⁵ Sobre la relación entre precariedad laboral y las relaciones laborales especiales vid. VALDÉS DAL-RE, F. y LAHERA FORTEZA, J.: *La precariedad laboral en España*. Comares, Granada, 2004, págs. 139-140.

Habiendo optado el EPIF por el modelo de financiación de la formación en la investigación que combina un período de beca de investigación y un período de contrato laboral, dicha norma debería establecer y/o clarificar plenamente la frontera existente entre la actividad desarrollada por el investigador en formación durante la fase de beca y la actividad desarrollada por el mismo durante la fase de contrato, marcando claramente las diferencias que deben existir entre ambas figuras⁸⁶, fundamentalmente, a través de la potenciación en la primera fase de las características propias de la beca, es decir, prevalencia de la formación del becario, subordinación de la organización del trabajo a la finalidad formativa, etcétera⁸⁷. En otros términos, el EPIF debería establecer con claridad la línea de separación entre la formación y el trabajo, para que no haya dudas de que en la fase de beca predomina la primera. Con la finalidad de determinar si el EPIF ha procedido o no a clarificar las fronteras existentes entre la fase de beca y la fase de contrato, en este apartado analizaremos los derechos y deberes del investigador en formación, así como las obligaciones del organismo de adscripción del personal investigador en formación.

Los derechos del personal investigador en formación se recogen en el art. 5 EPIF, el cual a su vez distingue entre aquellos derechos que corresponden con carácter general a dicho colectivo y aquellos otros derechos fijados específicamente para los investigadores en formación de beca o para los investigadores en formación de contrato. En primer lugar, entre los derechos fijados con carácter general para todo el colectivo de investigadores en formación el apartado primero del art. 5 contempla los siguientes:

- Obtener de los organismos, centros o instituciones a los que se adscriban la colaboración y apoyo necesarios para el desarrollo normal de sus estudios y programas de investigación.

- Estar integrados en los departamentos, institutos y organismos públicos o privados en los que lleven a cabo la investigación.

- Participar, en la forma prevista en los estatutos de las universidades y organismos públicos de investigación, en los órganos de gobierno y representación de los mismos.

⁸⁶ Esta es la opción adoptada por FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Nuevas normas sobre los becarios...” cit. pág. 30, que tras considerar que no puede pasarse por alto que las becas de investigación no son un fenómeno nuevo, así como que las mismas gozan de una amplia tradición y una justificada reputación en nuestro sistema, mantiene que “no hay razón para suprimir de un plumazo y de manera simplista una institución que ha permitido la obtención de resultados formativos que no son discutibles”, sino que sería preferible “perfilarse mejor su diferenciación con los contratos de trabajo”.

⁸⁷ En parecidos términos, DE SOTO RIOJA, J.M.: “Becas formativas...” cit. pág. 233, ha mantenido que “sería conveniente reivindicar, frente al uso abusivo de las becas, principalmente por parte de las Administraciones Públicas, de una regulación más precisa de las mismas, evitando la realización de funciones ajenas a la finalidad formativa que éstas conllevan, si bien, también puede reclamarse la regulación de un nuevo contrato, al margen del contrato en prácticas, para cubrir las necesidades, tanto de los alumnos becarios, como de las entidades becantes, para evitar de esta manera la proliferación de becas, altamente dudosas, cuya finalidad escapa al más puro interés formativo del alumno becado, piénsese, sin ir más lejos, en nuestras universidades (...). En definitiva, frente a la cada vez más recurrida relación de becario, se impone por parte del legislador, una nueva o quizás reforma, de la legislación, que evite el hecho de que sean los Tribunales, los que, supuesto a supuesto, deban determinar el carácter laboral o no de la relación que une a la entidad otorgante de la beca, con los presuntos becarios, o presuntos trabajadores”.

- Participar en las convocatorias de ayudas complementarias para asistencia a reuniones científicas o para estancias de formación y perfeccionamiento en centros diferentes a los de adscripción.

- Ejercer 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 el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril. Los citados derechos 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 en formación participe o esté vinculado a un proyecto colectivo de investigación.

- En cuanto a los posibles derechos del personal investigador en formación sobre propiedad industrial, se estará 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, al Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación. Los referidos derechos no tendrán en ningún caso naturaleza salarial.

- Disfrutar de los demás derechos reconocidos en las respectivas convocatorias.

En segundo lugar, en relación con los derechos específicos de los investigadores en formación de beca, el apartado segundo del art. 5 EPIF, contempla los siguientes derechos:

- Percibir en plazo la ayuda económica que corresponda a la beca, en la forma establecida para cada convocatoria, sin que la misma tenga naturaleza de salario.

- A su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social en los términos establecidos en el apartado 1 de la disposición adicional primera del EPIF.

- Al mismo régimen de vacaciones, permisos y licencias que disfrute el personal investigador del organismo al que esté adscrito.

Finalmente, en relación con los derechos específicos que corresponden al investigador en formación de contrato, el apartado tercero del art. 5 EPIF establece que dicho colectivo ostenta los derechos de carácter laboral, así como los relativos a los de Seguridad Social, que se derivan del contrato que formalicen con el organismo, centro o universidad de adscripción.

Los deberes del personal investigador en formación se recogen en el art. 6 EPIF, que al igual que sucedía con los derechos de este colectivo, también contiene alguna especificidad en relación con la fase de contrato. En este sentido, se consideran como derechos comunes a todo investigador en formación los siguientes:

- Cumplir las condiciones y obligaciones establecidas en la respectiva convocatoria.

- Realizar las actividades previstas en sus programas de formación y especialización en la investigación.

- Cumplir los objetivos del programa de formación y especialización con aprovechamiento.

- 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.

- Asumir las obligaciones que les correspondan por razón de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el EPIF.

Asimismo, se contempla como un deber específico del personal investigador de contrato, la asunción de todas aquellas obligaciones derivadas de su contrato de trabajo.

Finalmente, el art. 7 EPIF contiene las obligaciones generales que corresponden al organismo, centro o institución de adscripción del personal investigador en formación, pudiéndose distinguir también, las obligaciones previstas en relación con el conjunto de investigadores en formación y las obligaciones previstas específicamente respecto al personal investigador de contrato. En este sentido, en relación con la totalidad del colectivo de los investigadores en formación se contemplan las siguientes obligaciones del respectivo órgano de adscripción:

- Proporcionar a los investigadores en formación el apoyo necesario y facilitarles la utilización de los medios, instrumentos o equipos que resulten precisos para el normal desarrollo de su actividad.

- Designar un tutor, con grado de doctor en su caso, para la coordinación y orientación de su actividad.

- 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. No obstante, el personal investigador en formación que desarrolle su actividad en una universidad podrá colaborar en tareas docentes, dentro de los límites que en la correspondiente convocatoria se establezcan, sin que en ningún caso pueda desvirtuarse la finalidad investigadora y formativa de las becas. En todo caso, no se podrá atribuir al personal investigador en formación obligaciones docentes superiores a 60 horas anuales.

- Permitir al personal investigador su integración en los departamentos, institutos y organismos públicos o privados en los que se lleve a cabo la investigación.

Junto con estas obligaciones del organismo, centro o institución de adscripción del investigador en formación, deben añadirse aquellas otras que derivan de la relación laboral que se establece entre el citado organismo, centro o institución de adscripción y el investigador en formación de contrato, es decir, aquellos deberes que de conformidad con la normativa laboral corresponden al empresario.

La principal cuestión que suscita este catálogo de derechos y obligaciones del personal investigador en formación y de los organismos de adscripción de los mismos, consiste en determinar si el mismo aporta alguna luz en la determinación de la naturaleza jurídica que corresponde a la actividad desarrollada por los investigadores en formación y, en particular, si queda plenamente garantizada la preeminencia de la función formativa durante la primera fase de las ayudas a la investigación -fase de beca- y qué elementos específicos se adicionan a la segunda fase –fase de contrato- para que la misma ya pueda ser considerada como laboral.

Respecto a la primera cuestión, es decir, si este catálogo de derechos y deberes garantiza la función formativa de la actividad desarrollada por los investigadores de beca frente a otras funciones más productivas, ya puede avanzarse en este momento que hubiera sido conveniente una mayor precisión en este aspecto. Ello no significa que el EPIF no suponga un avance en la delimitación del personal investigador en formación y un afianzamiento de la finalidad formativa de la primera fase de las ayudas a la investigación. En este sentido, a través de diversos pasajes del EPIF puede vislumbrarse un esfuerzo por garantizar la preeminencia de la finalidad formativa de la actividad desarrollada por el investigador en formación durante la fase de beca frente al trabajo realizado por el mismo, en aras a justificar la naturaleza extralaboral que el EPIF atribuye a la primera fase de las ayudas a la investigación, es decir, a la fase de beca. Para ello, el EPIF, como con anterioridad hacía el EB, recoge gran parte de los elementos que tradicionalmente se han considerado distintivos de las becas de investigación frente a la relación laboral, si bien, ha mejorado algunas de las deficiencias en que incurría el EB. Entre estos elementos cabe destacar los siguientes:

- La formación dispensada a través de la ayuda a la investigación debe responder a un plan de formación previamente preestablecido que contenga tanto los objetivos formativos que se pretenden satisfacer con la ayuda, como las diversas actividades que como consecuencia de dichos objetivos deberá realizar el investigador en formación. Así, diversos apartados del EPIF hacen referencia al “programa de formación y especialización en la investigación”, el cual aunque no lo prevea de forma expresa el EPIF deberá ser aprobado, en todo caso, por el organismo o institución de acogida (art. 6 b) EPIF).

- El plan de formación debe estar sometido a tutela. En este sentido, el EPIF prevé la designación de un tutor, con grado de doctor en su caso, para la coordinación y orientación de la actividad del investigador en formación (art. 7 b) EPIF).

- Debe existir un seguimiento y control sobre el aprovechamiento de la ayuda a la investigación, de modo que durante toda la vigencia de la misma deben darse por parte del tutor las indicaciones y instrucciones necesarias para el correcto desarrollo de la actividad efectuada y, por tanto, de su formación. En esta dirección, tanto el tutor como el organismo de acogida del investigador en formación deberán velar “por el desarrollo adecuado del programa de formación del personal investigador en formación” (art. 7 c) EPIF). Paralelamente, se prevé el deber del investigador en formación de “realizar las actividades contempladas en su programa de formación y especialización en la investigación”, y “cumplir los objetivos del programa de formación y especialización con aprovechamiento” (art. 6 b y c) EPIF). El EPIF, por el contrario, ha eliminado la previsión que contenía el EB que, además de obligar al investigador en formación a cumplir los objetivos del programa de formación y especialización, le

obligaba a cumplir con las directrices establecidas por el tutor. Con ello se refuerza el papel del plan de formación como elemento definidor y delimitador de los servicios prestados por el investigador en formación, intentándose evitar, aunque probablemente con escasos resultados en la práctica, las extralimitaciones en que en no pocas ocasiones incurren los directores y/o tutores del investigador en formación.

- Debe existir una adecuación entre la actividad que se proyecta cubrir con la concesión de la ayuda a la investigación y las posibilidades de la entidad convocante de la ayuda o receptora del investigador en formación para llevar a cabo su formación. En esta dirección se contempla el derecho del investigador en formación a “obtener de los organismos, centros o instituciones a los que se adscriban la colaboración y apoyo necesarios para el desarrollo normal de sus estudios y programas de investigación” (art. 5 a) EPIF) y el deber del organismo de acogida de “proporcionar al investigador en formación el apoyo necesario y facilitarle la utilización de los medios, instrumentos o equipos que resulten precisos para el normal desarrollo de su actividad” (art. 7 a) EPIF). El EPIF ha intensificado este derecho del investigador en formación y paralela obligación del organismo de adscripción del mismo al eliminar la previsión contenida en el EB de que sólo sería exigible esta colaboración y apoyo de acuerdo con las disponibilidades del organismo de adscripción, lo cual podía en la práctica dejar vacío de contenido este derecho básico del investigador en formación.

- La no apropiación por parte del organismo receptor del investigador en formación del resultado de la actividad investigadora desarrollada por el mismo durante su formación. En esta dirección, el EPIF establece que el personal investigador en formación tendrá derecho a “ejercer los derechos de la 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 el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril. Los citados derechos 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 en formación participe o esté vinculado a un proyecto colectivo de investigación. En cuanto a los posibles derechos del personal investigador en formación sobre propiedad industrial se estará 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, al Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación”.

En consecuencia, aunque el RD 55/2002 únicamente prevea que tienen la consideración de personal investigador los funcionarios civiles, el personal militar vinculado a determinados organismos de investigación por una relación de servicios de carácter estatutario y el personal contratado en régimen de derecho laboral y, por tanto, dicha norma no sería aplicable a los investigadores en formación de beca, la remisión que efectúa el EPIF a los investigadores en formación tiene como efecto la extensión a éstos últimos del régimen jurídico de las invenciones previsto en dicha norma. Con la única salvedad de que en este supuesto los derechos de propiedad industrial no tendrán en ningún caso naturaleza salarial.

- La prestación de servicios que realice el investigador en formación tiene que estar supeditada a la formación que éste debe obtener y no a la inversa. En este sentido, el EPIF establece de forma expresa que no puede “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” (art. 7 c) EPIF), así como también que las ayudas a la investigación deben requerir “la dedicación del personal investigador en formación a las actividades de formación y especialización científica o técnica objeto de las ayudas” (art. 2 b) EPIF).

Únicamente se contempla la posibilidad de que los investigadores en formación que desarrollen sus actividades en una universidad puedan “colaborar en tareas docentes, dentro de los límites que en la correspondiente convocatoria se establezcan”, pero incluso en este supuesto se establece de forma expresa que “en ningún caso puede desvirtuarse la finalidad investigadora y formativa de las becas”, para lo cual se fija un límite máximo de las obligaciones docentes que se pueden atribuir al personal investigador en formación de 60 horas anuales (art. 7 c) EPIF).

La indefinición de las tareas docentes que podían encomendarse a los investigadores en formación constituía a nuestro entender uno de los aspectos más criticables del EB, que no se atrevió a abordar esta cuestión con el suficiente rigor y claridad. En este sentido, si bien resulta plenamente admisible que se prevea la posibilidad de que los investigadores en formación puedan colaborar en tareas docentes, sobretodo si tenemos en cuenta que la formación recibida por el investigador en formación debe servirle no sólo para incorporarse a la carrera investigadora, sino también a la carrera docente, por el contrario, no nos parecía de recibo que una norma como el EB que pretendía fijar el estatuto jurídico del personal investigador en formación, eludiera llevar a cabo una mayor concreción de esta colaboración docente, remitiéndose para la misma a las previsiones que pudieran contenerse en las correspondientes convocatorias, sobretodo si se tiene en cuenta que estas tareas docentes pueden constituir sin especiales dificultades una auténtica actividad productiva que desvirtúe la naturaleza jurídica de la beca de investigación⁸⁸. De las diversas pautas existentes a las que debe ajustarse la colaboración del investigador en formación en tareas docentes, el EB únicamente contemplaba el requisito teleológico, es decir, que la incorporación del investigador en formación a las tareas docentes tenía que tener una finalidad formativa, pero hacía caso omiso de los otros elementos que deben concurrir para que la colaboración del investigador en formación en tareas docentes no desvirtúe la naturaleza de las becas de investigación.

El EPIF, por el contrario, da un paso más en la concreción de las tareas docentes que pueden ser atribuidas al investigador en formación, puesto que junto con el elemento teleológico, de conformidad con el cual en ningún caso las tareas docentes pueden desvirtuar la finalidad investigadora y formativa de las ayudas a la investigación, establece un límite máximo de obligaciones docentes que se pueden atribuir al investigador en formación, que se fija en 60 horas anuales. En consecuencia, el EPIF fija en estas 60 horas de docencia anuales el umbral por encima del cual quedaría desvirtuada la finalidad investigadora y formativa de las ayudas a la investigación⁸⁹. En esta misma dirección se pronunció el Consejo de Estado al establecer que “con este tope se pretende evitar, de modo razonable, que la carga docente de este personal pudiera desvirtuar su finalidad investigadora y formativa”⁹⁰.

⁸⁸ Vid. la misma opinión en GARCÍA NINET, J.I.: “Sobre el presunto Estatuto...” cit. pág. 7.

⁸⁹ En anteriores borradores del EPIF se había fijado como límite máximo de las obligaciones docentes del investigador en formación, “la mitad de las que tienen atribuidas los ayudantes de universidad”.

⁹⁰ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...* cit.

Pese a la mejora que supone esta previsión de un límite máximo de horas lectivas que se pueden atribuir al personal investigador en formación, la misma resulta aún insuficiente, especialmente cuando éste se encuentra en la fase de beca, puesto que no se recogen otros muchos elementos también imprescindibles para garantizar la función investigadora y formativa de las ayudas a la investigación. En esta dirección, no se delimita el momento a partir del cual el investigador en formación puede empezar a colaborar en tareas docentes, de modo que no se diferencia a efectos de colaborar en tareas docentes entre los investigadores en formación según se encuentren o no en posesión del DEA, no se excluye la posibilidad de que se les asigne la responsabilidad docente de una asignatura, no se prevé que se les encomienden tareas docentes auxiliares, no se impone que esta docencia aparezca recogida en el plan de organización docente del departamento de adscripción del investigador, no se establecen mecanismos de control –autorizaciones y documentación de la docencia impartida- que garanticen el cumplimiento de los límites de docencia, etcétera.

Todas estas lagunas en la regulación de esta materia por parte del EPIF continúan dejando la puerta abierta a la utilización abusiva de la colaboración docente de los investigadores en formación por parte de sus organismos de adscripción, siendo necesaria una regulación más exhaustiva de la materia, acompañada de medidas que garanticen un control efectivo de la misma. No en vano, cabe recordar que esta necesidad de una mayor regulación de las funciones docentes de los investigadores en formación ya fue puesta de manifiesto incluso por el Defensor del Pueblo al afirmar que “se considera oportuno regular con mayor precisión las obligaciones docentes vinculadas al disfrute de las becas de investigación, a fin de que no se exija la impartición de docencia más allá de lo que resulte conciliable con la actividad investigadora principal y con la formación que debe adquirirse”⁹¹.

En definitiva, pese al avance que supone el EPIF respecto al EB en el afianzamiento de la función formativa que cabe atribuir a las ayudas a la investigación, no consideramos que el mismo permita afirmar todavía con rotundidad la supeditación o subordinación de la formación recibida por el investigador en formación de beca a la actividad productiva realizada por el mismo. Por el contrario, diversos elementos siguen poniendo de relieve el componente más productivo de la actividad desarrollada por los investigadores en formación de beca, a saber: la rotundidad con que se contemplan sus obligaciones de cumplir con las condiciones y obligaciones establecidas en las respectivas convocatorias y de realizar las actividades contempladas en sus programas de formación y especialización, debiendo cumplir los objetivos previstos en los mismos; la previsión de su plena integración en los organismos de adscripción en los que desarrollen sus actividades, quedando sujetos al régimen interno o de funcionamiento de los mismos, especialmente en lo relativo a condiciones de trabajo y normas de prevención de riesgos laborales (jornada de trabajo, horarios, acceso a las mismas ayudas de movilidad, etcétera); la práctica equiparación del personal investigador en formación con el resto de personal investigador del organismo de adscripción, realizando similares tareas docentes e investigadoras y gozando del mismo régimen de vacaciones, permisos y licencias; la todavía insuficiente definición de las tareas docentes del investigador en formación, etcétera.

⁹¹ Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Sección Cortes Generales. Serie A, núm.201, de 8 de octubre de 2001, pág. 322. Vid. también, Recomendación de la Comisión sobre una Carta Europea para los Investigadores y un Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores.

Junto con las dudas que plantea la preeminencia del carácter formativo frente al productivo del personal investigador de beca, tampoco consideramos que el catálogo de derechos y obligaciones que contiene el EPIF permita justificar la radical distinción que contiene esta norma entre los investigadores en formación de beca y los investigadores en formación de contrato, es decir, no consideramos que los derechos y obligaciones que se reconocen específicamente a cada uno de estos colectivos permita justificar el régimen jurídico tan diverso, becas o contratos, que se les atribuye. En particular, al margen del distinto régimen de Seguridad Social que corresponde a los mismos, la única distinción relevante en materia de derechos y obligaciones que se prevé entre los investigadores en formación de beca y de contrato consiste en que, como no podía ser de otro modo, a los segundos les corresponden los derechos y obligaciones previstos en su contrato de trabajo (art. 6 e) y art. 5.3 EPIF), que a la inversa se perfilan como obligaciones y derechos del organismo de adscripción del investigador en formación (art. 7 EPIF).

A ello habría que añadir, aunque no lo prevea de forma expresa el EPIF, de conformidad con el sistema de fuentes de la relación laboral que contiene el art. 3 ET, que al personal investigador en formación de contrato y a su organismo de adscripción, también les corresponden los derechos y obligaciones recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y los que se contengan en el convenio colectivo que resulte de aplicación. En este punto llama especialmente la atención que la versión definitiva del EPIF haya eludido cualquier mención expresa al Estatuto de los Trabajadores a la hora de delimitar los derechos y obligaciones del personal investigador en formación y del organismo de adscripción de los mismos, sustituyendo todas las referencias al mismo que se contenían en borradores anteriores por la única referencia al contrato de trabajo.

Si bien, la aplicación a los investigadores en formación de contrato de los derechos y, especialmente, las obligaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, convenio colectivo aplicable y contrato de trabajo, suponen la absoluta equiparación formal entre los investigadores en formación con contrato y el resto de investigadores del organismo de adscripción, eliminando cualquier especialidad de las funciones o tareas que los pudieran diferenciar, así como también, suponen la total incardinación del investigador en formación con contrato en el ámbito de dirección y organización del organismo de adscripción, dando cumplimiento sin paliativos a los presupuestos de ajenidad y dependencia exigidos por el art. 1.1. ET, en muchas ocasiones, desde un punto de vista práctico, únicamente suponen la plasmación formal de la realidad previa en la que los investigadores en formación ya venían prestando sus servicios, de modo que no parece que vayan a implicar un cambio real en el día a día de dicho colectivo. En consecuencia, no habiendo un cambio significativo y real en los derechos y obligaciones del investigador en formación de beca cuando el mismo pasa a ser un investigador de contrato, no consideramos acertado el diferente trato jurídico que recibe el investigador en cada una de estas etapas, es decir, como becario o como trabajador. Por el contrario, la contratación llevada a cabo en la segunda fase de las ayudas a la investigación, pone más de manifiesto, si cabe, el tratamiento injustificado que pueden recibir los investigadores en formación en la primera fase, en la que realizando básicamente las mismas actividades que en la segunda fase y, esencialmente, en las mismas condiciones, son privados de contratación laboral y, por extensión, de las garantías previstas en la misma.

El EPIF, por el contrario, sí ha resuelto satisfactoriamente diversas de las carencias que contenía el anterior EB, el cual pese a que como indicaba su propia Exposición de Motivos, estaba llamado a “configurar un estatuto general para los becarios de investigación, que fuera más allá de la especificidad de cada convocatoria, poniendo fin a la tradicional dispersión normativa y estableciendo una regulación común en materia de protección social”, sin embargo, de forma incomprensible, remitía aspectos tan esenciales de este régimen jurídico, como la participación de los investigadores en formación en el organismo de adscripción, su régimen de vacaciones, permisos y licencias, la determinación de sus obligaciones docentes, etcétera, a las bases de cada convocatoria o, en su caso, al régimen interno o de funcionamiento del organismo de adscripción del investigador, con lo que se quedaba a medio camino de la loable función que se proponía la norma⁹², configurándose como un simple Estatuto de mínimos, muy mínimos⁹³.

Frente a ello, el EPIF avanza, aunque con algunas limitaciones, en el establecimiento de un verdadero estatuto jurídico del personal investigador en formación. Así, por ejemplo, al margen de la concreción de las obligaciones docentes del personal investigador en formación que hemos analizado, el EPIF se muestra especialmente preocupado por garantizar la integración y participación de este colectivo en su organismo de adscripción. En esta dirección, tras reconocerse el derecho del personal investigador en formación a integrarse en los departamentos, institutos y organismos públicos o privados en los que lleven a cabo su investigación (art. 5.1.b) EPIF), reforzado ahora con el correlativo deber de los mismos de permitir dicha integración (art. 7 d) EPIF), se establece su derecho a participar, en la forma prevista en los estatutos de las universidades y organismos públicos de investigación, en los órganos de gobierno y representación de los mismos.

Pese a que únicamente se trata de una declaración de principios, ya que en última instancia se remite a lo que prevean los estatutos de las universidades y organismos públicos de investigación, consideramos que dicha previsión puede ser un acicate para que los futuros estatutos de las universidades y otros organismos de investigación tomen en cuenta a este colectivo a la hora de perfilar sus órganos de gobierno y de representación, de modo que al igual que el personal investigador en formación tiene que “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”, tenga también reconocido el derecho a tener representación colectiva propia siguiendo criterios de proporcionalidad en los órganos de gobierno de las universidades y centros de investigación que lo acojan, así como en las comisiones delegadas que le afecten directa o indirectamente, reconociéndosele el derecho de voz y voto, así como también, el derecho al reconocimiento institucional de sus asociaciones. Asimismo, esta pretensión resulta acorde con la Recomendación de la Comisión sobre una Carta Europea para los Investigadores y un Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores que considera legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en

⁹² El CES: *Dictamen sobre el proyecto...* cit., llegó a afirmar incluso que ante estas lagunas no podía considerarse adecuada la denominación de estatuto que recibía el EB, puesto que no contemplaba todo el régimen jurídico al que estaban sometidos los becarios de investigación. Vid. también, LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del “Estatuto del Becario...” cit. pág. 15.

⁹³ GARCÍA NINET, J.I.: “Sobre el presunto Estatuto...” cit. pág. 6. Se refería a “mínimos muy mínimos de seguridad social descafeinada, y nada de derechos laborales”.

los órganos pertinentes de información, consulta y toma de decisiones de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y defender sus intereses profesionales individuales y colectivos y contribuir activamente a los trabajos de la institución.

Junto con estos derechos de participación de los investigadores en formación, el EPIF también ha abordado algunas cuestiones concretas del estatuto jurídico de dicho colectivo, que tradicionalmente han suscitado y siguen suscitando en la actualidad gran malestar, especialmente, entre los investigadores en formación de beca, a saber: su régimen de vacaciones, permisos y licencias y su acceso a las ayudas de movilidad, aspectos que acertadamente han sido abordados en términos de equiparación de los investigadores en formación con los restantes investigadores del organismo de adscripción. En esta dirección, el art. 5.1 d) EPIF recoge el derecho de todos los investigadores en formación a participar en las convocatorias de ayudas complementarias para asistencia a reuniones científicas, o para estancias de formación y perfeccionamiento en centros diferentes a los de adscripción y el art. 5.2 de la misma norma contempla, ahora en relación con el personal investigador en formación de beca, el derecho al mismo régimen de vacaciones, permisos y licencias que disfrute el personal investigador del organismo al que esté adscrito. En todo caso, no estaría de más que también empezaran a extenderse al personal investigador en formación las diferentes ayudas de acción social –guarderías, transporte, comedor, etcétera- del organismo, centro o institución en el que se encuentre adscrito el investigador en formación, si bien, en este punto, la negociación colectiva debe resultar determinante.

Finalmente, el EPIF incorpora un último derecho en relación con el personal investigador en fase de beca, que consiste en el derecho a “percibir en plazo la ayuda económica que corresponda a la beca, en la forma establecida para cada convocatoria” (art. 5.2 EPIF). Con toda seguridad, esta previsión intenta atajar la realidad cotidiana del pago de las ayudas a la investigación, caracterizada por los continuos e injustificados retrasos en la percepción de estas ayudas. Sin embargo, no parece suficiente incorporar el derecho al pago puntual de la ayuda correspondiente, sino que paralelamente debería haberse incorporado expresamente el pago puntual de las ayudas económicas como una obligación de la entidad que otorga la ayuda, así como también deberían haberse previsto los efectos que el incumplimiento de esta obligación comporta. Esta previsión se dirige exclusivamente a los investigadores en formación de beca, puesto que en relación con los investigadores en formación de contrato será de aplicación en este punto lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que tras prever el derecho de los trabajadores “a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida” (art. 4.2 f) ET), establece que la liquidación y el pago del salario se harán puntualmente en la fecha convenida (art. 29.1 ET), fijándose en caso contrario que “el interés por mora en el pago del salario será del 10% de lo adeudado” (art. 29.3 ET).

En todo caso, aún se echa de menos en el EPIF la previsión y regulación de determinados derechos de los investigadores en formación, especialmente de aquellos que se encuentran en fase de beca. Así por ejemplo, pese a que la redacción final del EPIF ha incorporado el deber de los investigadores en formación a atenerse al régimen interno o de funcionamiento del organismo o institución en el que desarrollen sus actividades, “especialmente en lo relativo (...) a normas de prevención de riesgos laborales”, hubiera sido deseable que se hubiera contemplado al mismo tiempo y de

forma expresa el derecho de estos investigadores y, por tanto, la obligación de sus respectivos organismos de adscripción, a que se desarrollen todas las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos en el trabajo, así como su inclusión en todos los programas formativos sobre seguridad y salud y sobre prevención de riesgos laborales.

En este sentido, la no consideración de los investigadores en formación en fase de beca como trabajadores dificulta gravemente la aplicación a los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, lo cual unido a las condiciones de precariedad en que normalmente prestan sus servicios, supone una injustificada desprotección de este colectivo, que no en pocas ocasiones se ha materializado en accidentes y enfermedades profesionales. Resulta especialmente llamativa al efecto la situación de desprotección y desamparo legal en el que pueden encontrarse las investigadoras en formación que se encuentren embarazadas y tengan que trabajar con sustancias peligrosas⁹⁴. Esta situación contrasta con la preocupación por la salud de los investigadores que muestra en todo momento la Recomendación de la Comisión sobre una Carta Europea para los Investigadores y un Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores, al prever que todos los investigadores deben seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras, conformes a la legislación nacional, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de salud y seguridad.

Finalmente, también hubiera sido deseable que se hubiera incorporado entre los derechos de los investigadores en formación, alguna mención expresa al establecimiento de condiciones laborales que favorecieran la conciliación de su vida laboral y familiar. En esta dirección, la Carta Europea para los Investigadores y un Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores contempla de forma expresa entre sus principios generales el fomento de la conciliación entre vida familiar y laboral en el ámbito de la actividad investigadora, para lo cual debe prestarse especial atención a la flexibilidad de los horarios de trabajo, al trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, los períodos sabáticos, etcétera.

5. La contratación laboral del personal investigador en formación.

5.1. La opción exclusiva por el contrato en prácticas.

La adopción por parte del EPIF del modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo de beca de investigación + contrato de trabajo o modelo 2+2, como ya se ha puesto de manifiesto, comporta la articulación de las ayudas para la formación de los investigadores en dos fases: la primera, que se sigue apoyando en la concesión de una beca de investigación, para que los beneficiarios de la misma inicien su formación y la segunda, que contempla la financiación de la contratación laboral del investigador en el centro de investigación donde el doctorando realiza su tesis doctoral. Por tanto, como consecuencia ineludible de la adopción de este modelo, el EPIF establece que el investigador en formación, una vez superado el período de beca y obtenido el DEA o documento administrativo que lo sustituya, formalizará durante el tercer y cuarto año de la ayuda a la investigación un contrato laboral con el organismo,

⁹⁴ HERNÁNDEZ MOYÉS Y GRUPO DE PRECARIOS-GÉNERO: *Los problemas de ser mujer y joven investigadora (becaria). El Papel de la FJI*. Este informe puede consultarse en www.ehu.es/economiafeminista/completos/pol/precarios.

centro o institución de acogida con una duración máxima, por tanto, de dos anualidades, para la realización de la tesis doctoral (arts. 4.1b) y 8.1 EPIF).

Los organismos, centros o instituciones que deberán contratar a los investigadores en formación, por tanto, no serán los titulares de los programas de ayudas a la investigación, sino aquéllos a los que éstos se adscriban –organismo, centro o universidad de adscripción (art. 8.1 EPIF)-. En consecuencia, si difieren los organismos, centros o universidades que convocan las ayudas a la investigación de aquellos en que se adscribe el investigador, deberán ser estos últimos y no los primeros los que deban proceder a su contratación. En aplicación de esta previsión, se contempla que la entidad que otorga la ayuda a la investigación deberá abonar a los organismos, centros y universidades de adscripción del personal investigador en formación de contrato la cantidad global de la ayuda, incluyendo en la aportación el coste de la Seguridad Social (art. 8.3 EPIF).

Una vez establecida la obligación de contratar a los investigadores en formación que se encuentran en la segunda fase –tercer y cuarto año- de disfrute de las ayudas a la investigación, inmediatamente surge la cuestión de precisar cuál es la concreta modalidad contractual que deberá emplearse para llevar a cabo esta contratación, puesto que de la misma dependerá gran parte del régimen jurídico que deberá regir la recién estrenada relación laboral que se establece entre el investigador en formación de contrato y su organismo, centro o universidad de adscripción. A tal efecto, el EPIF, una vez opta por la contratación laboral del personal investigador en formación que se encuentra en la segunda fase de las ayudas a la investigación, como no puede ser de otro modo, tiene que acudir a alguna de las modalidades de contratación laboral ya previstas en la legislación laboral, puesto que el EPIF, al tratarse de una norma reglamentaria, no puede prever modalidades contractuales diversas de las contempladas en la ley.

El primer borrador de EPIF, pese a prever la contratación del investigador en formación en fase de contrato, adolecía de cualquier pronunciamiento sobre cual debía ser la concreta modalidad contractual que debía emplearse para contratar al investigador en formación durante dicha etapa de formación. En este sentido, únicamente se preveía que para esta etapa debía formalizarse un contrato, sin especificar la concreta modalidad contractual que debía utilizarse. Esta laguna se mantuvo hasta el Acuerdo MEC-FJI que recogió de forma expresa la opción por el contrato en prácticas, por considerar que se trataba de la modalidad contractual más adecuada para la contratación de los titulados superiores (punto 2 del Acuerdo). A partir de este acuerdo, los sucesivos borradores elaborados hasta el definitivo han ido perfilando de una manera más precisa el régimen jurídico de la contratación del personal investigador en formación, previéndose finalmente que una vez terminado el período de beca y obtenido el DEA o documento administrativo que lo sustituya, “el organismo, centro o universidad de adscripción deberá formalizar un contrato de trabajo en prácticas que cubra, como máximo, los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda a la investigación, con la finalidad de realizar la correspondiente tesis doctoral” (art. 8.1 EPIF).

De las diversas posibilidades existentes en la normativa laboral, el EPIF ha optado, por tanto, de manera expresa y aparentemente exclusiva por la utilización del contrato en prácticas para contratar a los investigadores en formación que se encuentren en fase de contrato. En este punto, cabe recordar que el contrato en prácticas previsto en el art. 11 ET y el contrato de obra o servicio determinado previsto en el art. 15 ET,

con las particularidades contenidas en el art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, han sido las dos modalidades empleadas tradicionalmente por aquellas comunidades autónomas y universidades que con anterioridad al EPIF ya habían puesto en marcha este modelo de financiación de la formación investigadora –modelo 2+2-⁹⁵. Habiendo optado el EPIF por la contratación en prácticas del investigador en formación, será de aplicación a los investigadores en formación contratados el entero régimen jurídico del contrato en prácticas, que se contiene no sólo en el art. 11.1 ET, sino también en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 ET en materia de contratos formativos (art. 8.4 EPIF).

La opción por el contrato en prácticas, sin embargo, no se encuentra exenta de interrogantes, entre los que destacan, la identificación de cuál debe ser el título habilitante de dicha contratación, las dificultades que en ocasiones plantea el cumplimiento de la exigencia de un tiempo máximo transcurrido desde la obtención del título habilitante hasta la contratación, la duración máxima del contrato en prácticas, la retribución mínima a percibir por el investigador en formación, etcétera. En consecuencia, antes de poder efectuar una valoración sobre el recurso a esta modalidad contractual que se prevé en el EPIF resulta imprescindible abordar estas cuestiones.

A) El título habilitante de la contratación en prácticas del personal investigador en formación.

El contrato en prácticas tiene como finalidad facilitar la práctica profesional de jóvenes titulados, a través del recurso a un contrato laboral peculiar, de lo cual se desprende su entero régimen jurídico. Como consecuencia de la finalidad perseguida por esta modalidad contractual, el trabajador sujeto a un contrato en prácticas debe reunir determinados requisitos: hallarse en posesión de un título y haberlo obtenido dentro de un determinado plazo. En cuanto al primero, el art. 11.1 ET habilita para contratar en prácticas a quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. En consecuencia, de conformidad con la finalidad de esta modalidad contractual se exige que el trabajador esté en posesión de determinadas titulaciones académicas, profesionales o laborales, que presuman unos conocimientos teóricos del trabajador, que son precisamente los que se aplican y perfeccionan con la prestación de servicios desarrollada a través de esta modalidad contractual⁹⁶. El art. 1 del RD 488/1998, a su vez, viene a concretar estos títulos al prever que serán títulos habilitantes: los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico superior de formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

⁹⁵ Vid. una análisis de ambas modalidades contractuales y de las cuestiones que plantean en relación con la contratación de los investigadores en formación en MORENO GENÉ, J.: “La contratación del personal investigador en formación: contrato en prácticas versus contrato de obra o servicio determinado”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 262, 2005. Vid. también, MONTALVO CORREA, J.: “Aspectos laborales...” cit. págs. 108-111.

⁹⁶ ALBIOL MONTESINOS, I.: *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pág. 13.

Pese a que el EPIF no lo establezca de forma expresa, de su lectura de conjunto parece deducirse que toma como título habilitante ordinario para proceder a la contratación en prácticas del investigador en formación, el DEA o documento administrativo que lo sustituya. Esta conclusión puede obtenerse de la lectura en conjunto de los arts. 4 b) y 8.1 EPIF que exigen para proceder a la contratación del investigador en formación que se encuentre en posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya⁹⁷. Esta afirmación no queda desvirtuada por la posibilidad que se contiene en los arts. 4.2 y 8.1 EPIF de que las convocatorias puedan prever otros requisitos distintos al DEA o documento administrativo que lo sustituya para acceder a la fase de contrato, ni por la posibilidad que se contempla en el art. 8.2 EPIF, según la cual 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, puesto que lo único que se desprende de estas previsiones es que en estos supuestos, más bien excepcionales, el título habilitante para proceder a la contratación en prácticas del investigador en formación será otro distinto al DEA o documento equivalente, probablemente, la titulación universitaria con la que se ha accedido al correspondiente programa de doctorado.

Siendo aparentemente y con carácter general el DEA o documento administrativo que lo sustituya el título habilitante de la contratación en prácticas del investigador en formación, cabe plantearse si dicha titulación cumple los requisitos exigidos en el art. 11.1 ET para justificar el recurso a la contratación en prácticas, a saber: “título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional”. Todo ello, teniendo en cuenta que, como ya se ha puesto de manifiesto, esta titulación no está expresamente prevista por el art. 1 del RD 488/1988, en el que se recogen los títulos profesionales habilitantes.

La amplitud con que la normativa reguladora de esta modalidad temporal contempla las titulaciones habilitantes parece admitir al DEA y, en su momento, al documento administrativo que lo sustituya, como titulaciones válidas para justificar el recurso a la contratación en prácticas, si bien, en este punto podrían recordarse las dudas que con anterioridad ya se habían planteado en torno al título de doctor u otras titulaciones universitarias de postgrado –el título de master y/o de postgrado–, como válidas para justificar esta modalidad contractual, puesto que se consideraba que las mismas además de no estar expresamente previstas por la normativa reguladora del contrato en prácticas, no habilitaban para ejercer específicamente una profesión⁹⁸.

La escasa jurisprudencia existente al respecto, sin embargo, parece optar por admitir dichas titulaciones, considerando al efecto 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 art. 11 ET no existirán razones para rechazarlos”, a lo que se añade que “en muchos casos estos estudios de tercer ciclo son complemento o perfeccionamiento de los estudios de

⁹⁷ El DEA como título habilitante de la contratación en prácticas del investigador en formación ya había sido la opción adoptada por diversas convocatorias autonómicas, como por ejemplo la aragonesa.

⁹⁸ Vid. SÁNCHEZ ICART, F.J. y TORRES GONZÁLEZ, L.: “El contrato de trabajo en prácticas y su titulación en el nuevo Estatuto de los Trabajadores”, en MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. (Coord.): *Política de empleo y protección social*, Signo, Tarragona, 1996, pág. 310.

Diplomatura o Licenciatura”⁹⁹. En consecuencia, de conformidad con esta doctrina judicial podría considerarse que el DEA y, en su caso, el documento equivalente, constituyen un título habilitador suficiente para acudir a la contratación en prácticas. En todo caso, para evitar la inseguridad jurídica que se deriva de la imprecisión de la normativa, sería preferible que la regulación del contrato en prácticas incluyera este y otros tipos de formación de tercer ciclo con que en ocasiones se culminan los estudios universitarios, en la medida en que constituyen conocimientos añadidos, sobre los que repercutirán las prácticas¹⁰⁰.

El recurso al DEA o documento equivalente como título habilitante para la contratación en prácticas plantea, sin embargo, la cuestión de qué sucede en aquellos supuestos en que transcurridos los dos primeros años de la ayuda a la investigación y, por tanto, finalizado el período de beca, el investigador en formación no se encuentra, normalmente por causas que no le son imputables, en posesión del DEA o documento equivalente. En estos supuestos cabrían *a priori* dos opciones: la primera, consistiría en alargar el período de beca hasta la obtención del DEA o documento equivalente, sin que el investigador pudiera ser contratado laboralmente hasta ese momento; y, la segunda, consistiría en permitir igualmente la contratación laboral del investigador en formación pese a carecer del DEA o documento equivalente.

Frente a estas posibilidades, el EPIF ha optado por una posición intermedia, ya que en estos supuestos, de forma excepcional, se admite que el investigador en formación que no se encuentra en posesión del DEA o documento equivalente pueda ser igualmente contratado en prácticas, siempre que su actividad científica, tecnológica, humanística o artística sea evaluada positivamente por el órgano que determine la convocatoria de la entidad convocante. En definitiva, el EPIF flexibiliza la exigencia de encontrarse en posesión del DEA o documento equivalente para proceder a la contratación en prácticas del investigador en formación, sustituyéndola por una evaluación de su actividad investigadora que acredite la necesaria capacidad investigadora del investigador en formación, que le permita pasar a la fase de contrato, si bien, esta posibilidad se contempla con carácter excepcional.

En estos supuestos, sin embargo, el título habilitante para proceder a la contratación en prácticas del investigador en formación no será el DEA o documento equivalente, del que se carece, ni tampoco el documento que acredite la evolución positiva de la previa actividad investigadora del investigador en formación, sino los títulos de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, etcétera, que necesariamente poseen los investigadores en formación y que sí se encuentran previstos de forma expresa en el art. 11.1 ET y en el RD 488/1988, como títulos habilitantes para la contratación en prácticas. Estos también serían los títulos habilitantes de la contratación en prácticas del investigador en formación si se optara por considerar que el DEA o documento administrativo que lo sustituya no constituye título suficiente para formalizar un contrato en prácticas.

Por lo que respecta al segundo requisito que debe reunir el trabajador contratado en prácticas, a saber, la antigüedad del título habilitante, el Estatuto de los Trabajadores fija con carácter general en cuatro años el plazo dentro del cual debe realizarse el

⁹⁹ Vid. STSJ de Madrid de 18 de septiembre de 1995 (AS 3325).

¹⁰⁰ Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M.: “Fomento del empleo juvenil: los contratos formativos”, en MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. (Coord.): *Política de empleo...* cit. pág. 226.

contrato a partir de la terminación de los estudios. Tradicionalmente se ha considerado que la previsión de este arco temporal dentro del cual puede formalizarse el contrato en prácticas *ex art. 11 ET* responde a la conveniencia de que exista una cierta relación de inmediatez entre el momento de la obtención del título y el comienzo de la práctica¹⁰¹.

Ningún problema plantea *a priori* el cumplimiento de este requisito en relación a la contratación de investigadores en formación, si se admite el DEA o documento equivalente como título habilitador de esta modalidad contractual, puesto que la contratación laboral en prácticas del investigador en formación se realiza tras la finalización de la fase de beca y normalmente sin solución de continuidad con la obtención del DEA, cumpliéndose de este modo la citada exigencia. Ahora bien, el cumplimiento de este requisito sí puede conllevar serias dificultades en aquellos supuestos en que no sea el DEA o documento equivalente el título habilitante de la contratación en prácticas, sino los títulos de licenciado, ingeniero, arquitecto, etcétera, que ostente el investigador en formación, puesto que en estos supuestos, desde la obtención de estas titulaciones hasta la contratación en prácticas del investigador en formación puede haber transcurrido más tiempo del permitido por la normativa, es decir, más de cuatro años. En estos casos no sería posible la contratación en prácticas del investigador en formación.

B) Duración, prórrogas y extinción del contrato del investigador en formación.

El art. 8.4 EPIF remite la regulación de la duración, prórrogas y extinción del contrato en prácticas a lo establecido en el art. 11.1 ET y su normativa de desarrollo, de modo que resulta necesario analizar la regulación prevista al respecto y comprobar si el EPIF se adapta plenamente a la misma. Por lo que respecta a la duración del contrato en prácticas, el art. 11.1 b) ET prevé una duración determinada, fijando al respecto el límite mínimo y máximo en seis meses y dos años respectivamente, dentro de cuyos límites, se podrán fijar las específicas duraciones a través de convenios colectivos sectoriales, en atención a las características del sector y de las prácticas a realizar. El EPIF se ajusta a dicha previsión al establecer que la fase de contrato comprenderá, como máximo, los dos años siguientes a la fase de beca, es decir, el tercer y cuarto año (art. 4.2 y 8.1). En consecuencia, el contrato en prácticas celebrado con el investigador en formación no podrá superar en ningún caso la duración máxima de dos años prevista en el art. 11.1 b) ET. Asimismo, aunque el EPIF no lo prevé de forma expresa, la contratación del investigador en formación también cumple con el límite mínimo de duración del contrato en prácticas, puesto que, como más adelante se analizará, el mismo no tendrá en ningún caso una duración mínima inferior a un año, superior en todo caso a los seis meses exigidos por la normativa.

El Consejo de Estado ha avalado esta opción, al considerar que “con la limitación de esta modalidad contractual – contrato en prácticas- a un máximo de dos años parece pretenderse evitar que el personal investigador, al amparo de una eventual relación laboral de mayor duración, prolongue su período de elaboración de la tesis doctoral durante más tiempo del que parece estrictamente necesario. De ahí que, en

¹⁰¹ VALDÉS DAL-RE, F.: “El contrato en prácticas”, en *La Reforma del Mercado de Trabajo*, La Ley, Madrid, 1994, pág. 43.

principio, la finalidad perseguida con la adopción de esta única modalidad contractual no resulte criticable¹⁰².

La previsión de una duración máxima de dos años de la fase de contrato choca, sin embargo, con la aplicación por parte de alguna comunidad autónoma, como por ejemplo la catalana, del modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo 1+3, es decir, un año de beca seguido de tres años de contratación del investigador en formación o, tal vez, en el futuro, con la posibilidad de que alguna comunidad autónoma -parece ser que éste será el caso de la de Madrid- o alguna universidad, instauren el modelo 0+4, es decir, contratación laboral desde el inicio de la carrera investigadora. Una interpretación estricta del EPIF podría suponer la imposibilidad de llevar a cabo estas previsiones por contrariar la duración máxima de dos años prevista en la normativa estatal para la fase de contrato.

Para evitar este posible perjuicio, la redacción del art. 4.2 EPIF contenida en diversos borradores previos, recogía la posibilidad de que las entidades convocantes de ayudas pudieran ampliar la duración de la fase de contrato. Ahora bien, esta previsión no podía ser interpretada, en ningún caso, como la posibilidad de establecer duraciones del contrato en prácticas superiores a los dos años, lo cual no sería posible, puesto que una norma reglamentaria como es el EPIF no puede contradecir lo previsto por el art. 11.1 b) ET, que impone una duración máxima de dos años. Por el contrario, esta previsión debía ser interpretada conjuntamente con el art. 8.5 EPIF, que admitía la posibilidad de que las comunidades autónomas, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y en ejercicio de sus competencias, pudieran contemplar cualquier otra modalidad contractual distinta al contrato en prácticas previsto en el art. 8 EPIF, de modo que únicamente en el supuesto de que una comunidad autónoma hubiera contemplado cualquier otra modalidad contractual, que admitiera duraciones superiores a los dos años, serían admisibles contrataciones superiores a los dos años previstos con carácter general por el EPIF. Esta solución también hubiera resultado de utilidad en relación con aquellos programas de ayudas a la investigación que prevén duraciones superiores a los cuatro años, puesto que en estos supuestos no es posible prolongar la vigencia del contrato en prácticas formalizado con los investigadores en formación más allá de dos años, sino que, en caso de querer mantenerse estas duraciones superiores, deberá recurrirse a otras modalidades contractuales que sí las permitan.

La redacción definitiva del EPIF, sin embargo, no contempla ninguna excepción a la duración máxima de dos años para la contratación laboral del investigador en formación, lo cual, unido a la apuesta en exclusiva por la contratación laboral en prácticas impiden que la fase de contrato se extienda más allá de dos anualidades. No obstante, como se pondrá de manifiesto en el apartado siguiente, consideramos que junto con el modelo de financiación de la formación en la investigación que contempla el EPIF serán posibles otros modelos de financiación de la actividad investigadora que mejoren lo previsto en el EPIF, especialmente, en el marco de las comunidades autónomas y, en consecuencia, los mismos podrán establecer duraciones superiores de contratación del investigador en formación, siempre, claro está, que se prevea una modalidad contractual que admita duraciones superiores a dos anualidades.

¹⁰² CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...* cit.

El establecimiento de una duración máxima del contrato en prácticas de dos años también puede plantear problemas aplicativos cuando el DEA o documento equivalente se obtenga con anterioridad a la finalización de los dos primeros años de disfrute de la ayuda a la investigación, así como también, cuando dicha titulación no se ha obtenido dentro los dos años iniciales de beca. En relación con el primer supuesto, podría pensarse que estando el investigador en posesión del título habilitante –DEA o documento administrativo que lo sustituya- para acceder a la contratación en prácticas, debería ya formalizarse dicho contrato, lo cual podría dar origen a su vez a dos posibilidades distintas aunque igualmente insatisfactorias: la extensión de la duración del contrato en prácticas más allá de los dos años previstos como máximo por la normativa laboral, lo cual como hemos visto no es posible por contrariar la normativa laboral que establece una duración máxima de este contrato de dos anualidades, o, por el contrario, siendo ésta la duración máxima de esta modalidad contractual, la extinción del contrato en prácticas a los dos años de su vigencia, con la consiguiente pérdida para el investigador en formación de parte de las ayudas a la investigación que le han sido concedidas.

Con el ánimo de evitar estos perjuicios, el EPIF regula expresamente esta cuestión en su art. 4.1 *in fine*, previendo que en aquellos supuestos en que el beneficiario de una ayuda hubiera obtenido el DEA o documento equivalente con anterioridad a la finalización de los dos primeros años de beca, éste no accederá a la contratación laboral o fase de contrato hasta que complete el período de dos años de beca. Con esta previsión el EPIF adopta una posición intermedia consistente en mantener el período de beca hasta la finalización de la segunda anualidad, de modo que en ningún caso el contrato en prácticas supera la duración máxima de dos años, ni el investigador en formación pierde parte de las ayudas a la investigación que le han sido concedidas. En todo caso, cabe recordar las dudas de legalidad que plantea el mantenimiento en la situación de beca del investigador en formación que reúne todos los requisitos para ser contratado laboralmente.

Por lo que respecta al segundo supuesto conflictivo, es decir, cuando el investigador en formación no ha obtenido el DEA o documento equivalente dentro de los dos años iniciales de beca, ya hemos analizado que el art. 8.2 prevé la posibilidad de que con carácter excepcional, y siempre que se hayan cumplido los dos años de beca, la entidad de adscripción del personal investigador en formación pueda igualmente contratar en prácticas al investigador en formación siempre que su actividad investigadora haya sido evaluada positivamente por el órgano correspondiente. En consecuencia, en los supuestos en que se obtuviera esta evaluación positiva podría formalizarse igualmente el contrato en prácticas con el investigador en formación para el tercer y cuarto año de vigencia de las ayudas a la investigación aunque no se haya obtenido el DEA o documento equivalente.

Ahora bien, aún cabe plantearse qué sucede con aquellos supuestos en que no se haya obtenido ni el DEA o documento equivalente, ni la evaluación positiva de la actividad investigadora. Pese a que el EPIF no resuelve de forma expresa esta cuestión, no parece que existan especiales dificultades, salvo que las convocatorias de ayudas a la investigación establezcan lo contrario, para considerar que el investigador en formación pueda continuar como becario, no formalizándose el contrato en prácticas hasta que cumpla los requisitos exigidos para ello, opción que parecía recogerse en anteriores borradores del EPIF que establecían que el período de beca sería como mínimo de dos

años, lo cual dejaba la puerta abierta a duraciones superiores de esta fase. En estos supuestos, sin embargo, la duración del contrato en prácticas que posteriormente se formalice será necesariamente inferior a los dos años previstos como duración máxima, puesto que la duración total de las ayudas a la investigación no puede superar los cuatro años de duración, sumados el período de beca y de contrato laboral. Se trata, sin embargo, de una opción igualmente lícita si tenemos en cuenta que estas otras posibles duraciones del contrato en prácticas –con carácter general en torno a un año- estarían igualmente comprendidas en los márgenes previstos por el art. 11.1 b) ET, es decir, entre un mínimo de seis meses y un máximo de dos años.

Nada establece el EPIF sobre la duración inicial que deben tener los contratos en prácticas formalizados con los investigadores en formación. Ante este silencio, de conformidad con lo previsto en las diferentes convocatorias cabrían dos posibilidades distintas: por una parte, que se procediera a la formalización de un primer contrato en prácticas de un año de duración, pudiendo ser prorrogado posteriormente por otra anualidad más; o, por otra parte, que se contemplara una duración inicial y total del contrato en prácticas de dos anualidades (24 meses), sin que el mismo pudiera ser posteriormente prorrogado. Ambas posibilidades se ajustan perfectamente a la legalidad, puesto que es tan admisible la formalización de un contrato en prácticas por su duración máxima, es decir, por dos años, como también por duraciones inferiores a la duración máxima, siempre que las mismas sean como mínimo de seis meses de duración. En este último supuesto a su vez se admite que el contrato en prácticas sea prorrogado un máximo de dos veces, siempre que la duración mínima de cada una de las prórrogas sea de 6 meses y la duración total del contrato no exceda de dos años (arts. 11.1.b) ET y art. 19 RD 488/1998).

Finalmente, por lo que respecta a la extinción del contrato en prácticas celebrado con el investigador en formación, pese a que estos contratos tienen como objeto la elaboración y defensa de la tesis doctoral (art. 8.1 EPIF), al tratarse de contratos sometidos a término final –fecha de finalización del contrato-, no consideramos que la elaboración y defensa de la tesis doctoral, con la consiguiente obtención del título de doctor suponga por sí misma la extinción anticipada del contrato de trabajo, sino que el mismo continuará en vigor hasta la fecha prevista en el mismo. Asimismo, llegado el término final del contrato en prácticas, el mismo se extinguirá independientemente de si se ha cumplido su objeto, es decir, con independencia de si el investigador en formación ha elaborado y defendido con éxito su tesis doctoral. Al margen de estos supuestos de extinción del contrato en prácticas formalizado con el investigador en formación, la extinción anticipada del contrato sólo será posible por las causas previstas en la normativa laboral.

C) La retribución del investigador en formación contratado en prácticas.

Al igual que sucedía con el régimen de duración, prórrogas y extinción del contrato en prácticas formalizado con el investigador en formación, el art. 8.4 EPIF también remite la regulación de la retribución a lo previsto en el art. 11.1 ET y su normativa de desarrollo. A tal efecto, el art. 11.1 e) ET prevé que la retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un

trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. A lo que añade el art. 2 del RD 488/1998, que la retribución de los trabajadores en prácticas, fijada de este modo, no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.

La fijación para los trabajadores en prácticas de un salario inferior al del resto de los trabajadores ordinarios se ha perfilado como una nota común de los contratos formativos en tanto que se ha entendido que los trabajadores contratados en prácticas se encuentran en un período laboral en el que contrastan la teoría con la práctica profesional, por lo que su productividad no es la misma, de modo que los beneficios que recibe el trabajador –obtener una práctica profesional adecuada- son compensados por el menor nivel de salario. Esta finalidad justificaría, asimismo, que el salario previsto para el segundo año de vigencia del contrato sea superior, puesto que el trabajador ya acumula una mayor práctica profesional que le hace más asimilable a un trabajador ordinario.

Este sistema de fijación del salario correspondiente a los trabajadores en prácticas y, en consecuencia, a los investigadores en formación contratados a través de esta modalidad contractual plantea dos interrogantes: en primer lugar, la determinación del trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo que un investigador en formación; y, en segundo lugar, qué sucede cuando la dotación o asignación económica prevista como retribución del investigador en formación en el correspondiente programa de ayudas a la investigación es inferior a la que corresponde tras aplicar el módulo de cálculo del salario previsto en el art. 11.1 e) ET.

En relación con la primera cuestión, si nos centramos en los investigadores que se encuentran adscritos a un universidad, podría considerarse que el trabajador equivalente al investigador en formación debería ser el profesor ayudante no doctor, puesto que esta figura se configura como el primer paso de la carrera universitaria, ya que constituye la primera contratación laboral de aquellos que pretenden dedicarse a la actividad universitaria –docencia e investigación-. Con esta finalidad, se prevé que los ayudantes sean contratados “entre quienes hayan superado todas las materias de estudio que se determinen en los créditos a que hace referencia el art. 38 y con la finalidad principal de completar su formación investigadora”. En consecuencia, como los investigadores en formación se asemejan en gran medida a los ayudantes no doctores, podría considerarse que éstos son los trabajadores semejantes a efectos de aplicar el módulo de cálculo de la retribución de los investigadores en formación, de modo que el investigador en formación no podría percibir una retribución que fuera inferior al 60% o al 75% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado para el ayudante no doctor. Ahora bien, no nos parece que esta sea la solución más satisfactoria, puesto que en el fondo, la figura del ayudante no doctor guarda una importante analogía con las modalidades formativas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, de modo que se configura como una especie de contrato en prácticas específico del ámbito universitario¹⁰³. En consecuencia, siendo tan análogas las figuras del investigador en formación de contrato y los ayudantes no doctores, no parece que deban existir diferencias retributivas tan importantes entre ambos colectivos.

¹⁰³ En la misma dirección, 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*, núm. 257-258, 2004, pág. 106.

Esta parece ser la opción adoptada por diferentes convocatorias autonómicas en el momento de fijar la retribución correspondiente al personal investigador contratado en prácticas, si bien, las mismas han seguido procedimientos diversos. En esta dirección, la primera convocatoria aragonesa que establecía la contratación en prácticas del investigador en formación ya previó que el salario a percibir durante el primer año de la contratación de formación en prácticas se correspondiera con el 60% del salario estipulado para los ayudantes doctores de la Universidad de Zaragoza, incrementándose hasta el 75% en el segundo año. Como puede observarse, estas previsiones se ajustaban sin especiales dificultades a lo previsto en la normativa laboral, puesto que las retribuciones que se establecían eran aplicables únicamente en defecto de convenio colectivo y en ningún caso serían inferiores al 60% el primer año y al 75% el segundo, del salario para un trabajador que desempeñara el mismo o equivalente puesto de trabajo que, de conformidad con la convocatoria, eran los ayudantes doctores de la universidad. El hecho de que se fijara al ayudante doctor como trabajador ordinario análogo al investigador en formación llamaba especialmente la atención, puesto que como su nombre indica, los mismos son contratados entre doctores que cumplan los requisitos previstos por el art. 50 LOU. Sin embargo, la consideración de los ayudantes doctores como trabajadores equivalentes permite una cierta equiparación, al menos en materia retributiva, entre los citados colectivos análogos de los ayudantes no doctores y de los investigadores en formación.

Con la misma finalidad, las convocatorias andaluzas se han inclinado por tomar como trabajador ordinario análogo al investigador en formación al ayudante no doctor, si bien, al establecer la retribución del investigador en formación contratado en prácticas no se le aplican los citados porcentajes de reducción del 60% y el 75%, sino que, por el contrario, se atribuye a ambos colectivos la misma retribución, lo cual nos parece totalmente acertado si se tiene en cuenta que se trata de dos colectivos que reúnen unos mismos requisitos básicos y realizan esencialmente las mismas funciones. Con esta previsión, estas convocatorias restablecen el principio de equivalencia retributiva entre el personal investigador en formación contratado en prácticas y el personal investigador –ayudante no doctor- contratado por la universidad, los cuales al realizar esencialmente idénticas o análogas actividades, deben recibir una misma retribución. Por tanto, no se admite un módulo más bajo para el cálculo del salario de este personal investigador en formación contratado en prácticas, sino que se acude directamente al salario correspondiente al personal investigador que realiza idénticas o análogas actividades, es decir, el ayudante no doctor.

La mayoría de convocatorias, sin embargo, no siguen esta forma de cálculo del salario del investigador en formación contratado, sino que por el contrario, se limitan a fijar directamente las cuantías totales de las ayudas durante el período de contratación del investigador – para el primer y el segundo año de contrato respectivamente-, estableciéndose que dichas ayudas deberán destinarse íntegramente al pago del salario del investigador y a satisfacer los gastos de Seguridad Social. Por tanto, se opta por establecer un salario fijo para los investigadores contratados, con independencia de los módulos de cálculo fijados por el art. 11.1 e) ET. Este modo de cálculo de la retribución del investigador en formación no plantea especiales dificultades cuando, como sucede en la mayoría de ocasiones, las cantidades previstas son iguales o superiores a las cuantías que resultarían de la aplicación de los módulos el cálculo del salario previstos en el ET, ahora bien, no son escasos los supuestos en que las cantidades previstas en las convocatorias son inferiores a las que resultarían de aplicar

las previsiones del art. 11.1 e) ET. Resulta paradigmática al respecto la problemática surgida en torno a la contratación de los investigadores en formación por el CSIC por no ajustarse las dotaciones económicas previstas en las respectivas convocatorias al convenio colectivo de este organismo, dificultándose, en consecuencia, la contratación laboral de los investigadores en formación que desarrollan su actividad en el citado organismo. La solución a esta problemática no puede consistir en ningún caso en la no contratación de estos investigadores y, en consecuencia, su mantenimiento en la fase de beca.

5.2. La necesaria flexibilización de las vías de contratación del personal investigador en formación: ¿El recurso al contrato de obra o servicio determinado?

Pese a que, de conformidad con la finalidad perseguida con la contratación de los investigadores en formación, es decir, formar a titulados recientes en la investigación mediante la realización de su tesis doctoral, consideramos que el contrato en prácticas resulta una modalidad contractual plenamente válida e incluso adecuada para la contratación de este colectivo, la misma como ya se ha puesto de manifiesto plantea importantes problemas jurídicos, a saber, la determinación de cuál debe ser el título habilitante de dicha contratación, la exigencia de un tiempo máximo transcurrido desde la obtención del título habilitante, su duración máxima de dos años, la retribución mínima a percibir por el investigador en formación, etcétera. Las dificultades prácticas que plantea la contratación en prácticas del investigador en formación, por tanto, pueden dificultar en ocasiones la contratación laboral de este colectivo.

Frente a los desajustes que plantea la contratación en prácticas del investigador en formación sería conveniente que se procediera a adaptar esta modalidad contractual a las peculiares exigencias que plantea la contratación de investigadores en formación e, incluso, que se previera una modalidad contractual en prácticas específica para atender las necesidades de contratación de este colectivo, al estilo de la modalidad contractual específica ya prevista en relación con la contratación de investigadores doctores, es decir, el contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología, regulado en la Ley 13/1986, de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio¹⁰⁴.

A falta de estos ajustes resulta imprescindible una mayor flexibilidad respecto a la concreta modalidad contractual que, de conformidad con la legislación laboral, pueda emplearse para la contratación del investigador en formación. En esta dirección, parecía inclinarse también el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que pretendía sustituir la expresión “deberá formalizar un contrato en prácticas” que contiene el art. 8.1 EPIF, por “deberá formalizar un contrato de trabajo, preferentemente un contrato en prácticas”. Igualmente, el Consejo de Estado también se inclinó en esta dirección, al poner de manifiesto las ventajas de una regulación flexible, en la que el contrato en prácticas fuera la opción contractual preferente, pero no la única, tanto en el Estado como en las comunidades autónomas. El Consejo de Estado consideró además al

¹⁰⁴ Un estudio de esta modalidad contractual en MORENO GENÉ, J.: “El contrato de incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología”. *Revista de Derecho Social*, núm. 29, 2005, págs. 119-151.

respeto que dicha posibilidad no sería un obstáculo para el mantenimiento de la limitación temporal del contrato del personal investigador a dos años, pues dicha limitación temporal sería también alcanzable a través de otros contratos laborales distintos del contrato en prácticas, como por ejemplo, el contrato por obra o servicio determinado previsto en el art. 15.1 ET¹⁰⁵.

En esta dirección, diversos borradores del EPIF contenían como mínimo dos referencias que de un modo expreso o tácito parecían permitir el recurso a otras modalidades contractuales diferentes al contrato en prácticas para contratar al investigador en formación. En primer lugar, tras diferenciarse en el art. 4 entre la fase de beca y de contrato y fijar que esta segunda fase tenía una duración máxima de dos años, en estos borradores de EPIF se establecía que “las entidades convocantes de ayudas podrán ampliar la duración de la fase de contrato”. Incluso en algún borrador se había llegado a prever de forma expresa que las entidades convocantes pudieran formalizar “contratos de trabajo de duración superior a los dos años, en virtud de lo establecido en el art. 4.2 EPIF”.

No se podía entender esta previsión sin admitir que la misma permitía simultáneamente el recurso a otras modalidades contractuales distintas al contrato en prácticas, puesto que, como ya se ha indicado, la duración máxima de esta modalidad contractual es de dos años y, por tanto, cualquier intento de ampliar la duración de la fase de contrato más allá de dos años debía partir de la utilización de una modalidad contractual distinta del contrato en prácticas. En esta dirección, el Consejo de Estado consideró respecto a estas previsiones que aunque en estos casos de duración superior a dos años, el proyecto de Real Decreto guardaba silencio acerca del tipo de contrato de trabajo, resultaba claro que “este contrato no podrá ser el de prácticas, dado que existe una limitación temporal a dos años para esta figura contractual, ni tampoco cabría que, expirado el contrato en prácticas de dos años, se firmase un nuevo contrato en prácticas, porque ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación”¹⁰⁶.

En la misma dirección de permitir otras modalidades contractuales se encontraba la previsión recogida, ahora sí de forma expresa e indubitada, en algunas redacciones anteriores del art. 8.5 EPIF que establecían que “de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores y en ejercicio de sus competencias, las comunidades autónomas podrán contemplar cualquier otra modalidad contractual diferente” de la prevista en dicho precepto, es decir, diferente del contrato en prácticas. Esta previsión debía permitir salvaguardar los programas de ayudas de aquellas comunidades autónomas que, como la catalana, habiendo instaurado con anterioridad el modelo de beca de investigación + contrato de trabajo o modelo 2+2, habían optado por emplear una modalidad contractual distinta a la contemplada por el EPIF –normalmente el contrato por obra o servicio determinado-. Merecía una valoración positiva el respeto que el EPIF mostraba en este punto por las diferentes realidades autonómicas preexistentes, desarrolladas al amparo de las competencias autonómicas en materia de fomento de la investigación (art. 148.1.17 CE).

No se entendía, sin embargo, porque no se extendía con carácter general y no sólo en relación con las convocatorias autonómicas la posibilidad de que se acudiera a

¹⁰⁵ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...* cit.

¹⁰⁶ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...* cit.

cualquier otra modalidad contractual de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores distinta al contrato en prácticas, lo cual hubiera permitido también la subsistencia de aquellas convocatorias estatales que contemplaran otras modalidades contractuales¹⁰⁷. En esta dirección el Consejo de Estado calificó como incongruente que, después de la mención al contrato en prácticas como única modalidad contractual posible, el art. 8.4 del proyecto de Real Decreto permitiera que las comunidades autónomas optaran por otra modalidad contractual distinta del contrato en prácticas, no considerando que esta opción se pudiera justificar “en el ejercicio (por parte de las comunidades autónomas) de sus competencias en materia educativa, dado que el título competencial invocado como fundamento en dicho precepto es el art. 149.1.7 de las Constitución, que atribuye competencia exclusiva al Estado sobre la legislación laboral”. En consecuencia, el Consejo de Estado consideró que “no parece lógico que, con base en un título competencial exclusivo del Estado (el art. 149.1.7 de la Constitución), se introduzca una diferencia de régimen jurídico ostensible entre la Administración del Estado y las Administraciones de las comunidades autónomas, permitiéndose para éstas lo que se prohíbe para aquélla”¹⁰⁸.

La redacción definitiva del EPIF, sin embargo, ha suprimido estas dos referencias que permitían flexibilizar el recurso al contrato en prácticas como única modalidad contractual válida para contratar a los investigadores en formación: por una parte, ha suprimido toda referencia a la posibilidad de que las entidades convocantes de ayudas a la investigación puedan ampliar la duración de la fase de contrato, y, en segundo lugar, ha suprimido cualquier referencia expresa a que las comunidades autónomas puedan contemplar cualquier otra modalidad contractual diferente al contrato en prácticas. En consecuencia, ambas modificaciones introducidas en el redactado final del EPIF parecen excluir la posibilidad de recurrir a otras modalidades contractuales distintas al contrato en prácticas.

En el supuesto de que se hubieran atendido las peticiones unánimes –Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Consejo de Estado, comunidades autónomas, asociaciones de personal investigador en formación, etcétera- que demandaban una mayor flexibilidad en la determinación de las vías de contratación del personal investigador, sin lugar a dudas, se debería haber añadido a la posibilidad de contratar en prácticas al personal investigador en formación de contrato, la posibilidad de contratarlo mediante el contrato por obra o servicio determinado previsto en el art. 15 ET, con las particularidades contenidas en el art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril¹⁰⁹.

En esta dirección, consideramos que la contratación del investigador en formación a través de esta modalidad contractual para la realización de su tesis doctoral

¹⁰⁷ Vid. En esta dirección, la Resolución de 19 de octubre de 2005, del Instituto de Salud “Carlos III”, por la que se hace pública la convocatoria para la concesión de distintas modalidades de ayudas para la formación y perfeccionamiento del personal investigador, dentro del Programa de Recursos Humanos y Difusión de la Investigación del Ministerio de Sanidad y Consumo, en el marco del Plan Nacional de I+D+I 2004-2007, prevé que el programa se dividirá entre el ciclo de inicio, que comprenderá desde el comienzo del programa hasta el final del segundo año, en el que los candidatos seleccionados serán adscritos a los centros beneficiarios como becarios; y, el segundo ciclo, en el que aquellos que hayan superado el ciclo anterior formalizarán con el centro beneficiario un contrato por obra y servicio determinado de dos años de duración, al amparo de lo que establece el art. 15.1 a) ET.

¹⁰⁸ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...* cit.

¹⁰⁹ Un estudio de esta modalidad contractual en MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la realización de un proyecto específico de investigación”. *Aranzadi Social*, núm. 21, 2005, págs. 79-108.

resulta una opción plenamente legítima, a la cual debería poder accederse con carácter general y en pie de igualdad con el contrato en prácticas. El recurso a esta modalidad contractual debería admitirse especialmente en aquellos supuestos en que los investigadores en formación no cumplieran los requisitos de acceso al contrato en prácticas, fundamentalmente, por no encontrarse en posesión del título habilitante – DEA o documento equivalente- o cuando aún estando en posesión del mismo hubieran transcurrido más de cuatro años desde su obtención. A pesar de que esta modalidad contractual no se encuentra exenta de problemas jurídicos aplicativos, éstos son indudablemente inferiores a los que comporta la utilización del contrato en prácticas y, además, con carácter general, ofrece un marco de derechos y garantías para los trabajadores superior al previsto para el contrato en prácticas, especialmente, en materia retributiva.