

¿Indemnización o retroceso? La saga continua: un nuevo paso atrás en la regulación del personal investigador predoctoral.

José Luis Monereo Pérez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

Belén del Mar López Insua

*Profesora contratada-doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Acreditada como Titular de Universidad. Universidad de Granada*

Resumen: *La figura del personal investigador predoctoral ha estado durante años devaluada y, por tanto, sujeta a un régimen peculiar que venía a precarizar a este colectivo. Posteriormente, el legislador se percató de que la investigación constituía un elemento importante para la sociedad, siendo así esencial para el progreso de la colectividad, de ahí que buscara proveer a este grupo de un estatuto jurídico regulador. A pesar de los avances y de la lucha que este débil sector ha impulsado en los últimos años, todavía no ha logrado una dignificación de sus condiciones de trabajo y, menos aún, un verdadero reconocimiento de su actividad como laboral. De ahí que todavía se cuestionen aspectos tales como el de la indemnización por finalización del contrato predoctoral. El silencio que guarda, en este punto, el Estatuto del personal investigador en formación constituye fiel reflejo de esa falta de voluntad legislativa, lo que ha llevado a efectuar aplicaciones contradictorias por parte de las distintas Universidades Públicas. Ciertamente, se trata ésta de una cuestión sujeta a dudas interpretativas y que se ha visto desvanecida tras la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de octubre de 2020.*

Palabras clave: *Becarios. Conflicto colectivo. Contrato predoctoral. Indemnización. Laboralización.*

Abstract: *The figure of the pre-doctoral research staff has been devalued for years and, therefore, subject to a peculiar regime that came to make this group precarious. Subsequently, the legislator realized that research was an important element for society, thus being essential for the progress of the community, hence seeking to provide this group with a regulatory legal status. Despite the progress and the struggle that this weak sector has promoted in recent years, it has not yet achieved a dignification of its working conditions and, even less, a true recognition of its activity as a worker. Hence, issues such as compensation for termination of the pre-doctoral contract are still being questioned. The silence on this point in the Statute for research staff in training is a true reflection of this lack of legislative will, which has led to contradictory applications on the part of the various public universities. This is, of course, an issue that is subject to interpretative doubts and that has been dispelled by the ruling of the Supreme Court of 13 October 2020.*

Keywords: *Fellows. Collective dispute. Pre-doctoral contract. Compensation. Work placement.*

“La mala calidad de los empleos de muchos jóvenes se manifiesta en las condiciones de trabajo precarias, la falta de protección jurídica y social, y las limitadas oportunidades de formación y de progresión profesional”.

Organización Internacional del Trabajo: Informe Trabajo de los Jóvenes^[1]

“Al no crearse suficientes puestos de trabajo para esos jóvenes no se aprovecha debidamente la capacidad de millones de personas [...]. Si queremos superar los problemas que plantean la tecnología, el cambio climático, la desigualdad y la demografía, no podemos desaprovechar ese talento ni esa inversión en enseñanza.”

Sukti Dasgupta, Directora del Servicio de Políticas de Empleo y de Mercado de Trabajo del Departamento de Política de Empleo de la OIT

FE DE ERRATAS: Belén del Mar López Insua Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

I. Introducción

La figura del becario o del personal investigador en formación (denominación actual) ha estado durante años devaluada y, por tanto, sujeta a un régimen peculiar que venía a precarizar a este colectivo^[2]. Así es, durante mucho tiempo la figura del becario de investigación ha estado desprovista de una regulación jurídica, por lo que debían ser las Universidades u otros organismos de investigación los que organizaran las condiciones de acceso y de prestación de servicios^[3]. Normalmente, la relación estaba constituida en cuatro años de beca en los que no constaba la existencia la existencia de ningún tipo de relación laboral y, por ende, de protección social. Esto implicaba más precariedad laboral y abuso a este colectivo, debido a que en la práctica se encontraban plenamente insertados en la organización productiva del ente beneficiario. Por lo que, habitualmente, venía desempeñando una actividad muy parecida a la que desarrollaban el resto de trabajadores y de la cual se beneficiaban las Universidades.

Con posterioridad, el legislador comienza a percatarse de que la investigación constituye un elemento importante para la sociedad, siendo así esencial para el progreso de la colectividad^[4]. La nación española se suma así a los objetivos que persigue la Unión Europea, a través de la Estrategia Europa 2020, al apostar por el aumento del gasto público en este sector e impulsar la mejora, el desarrollo y competitividad entre los países que conforman el colectivo comunitario^[5]. Comienza entonces, durante esta última década, un proceso de regulación de esta figura a la que todavía no se ha puesto punto y final. El camino recorrido, ciertamente, está lleno de obstáculos que dificultan la consecución de una ordenación acorde a la realidad que se vive. En este sentido, la historia del Derecho del Trabajo está llena de constantes vaivenes, algunos protagonizados por un mayor crecimiento en las medidas protectoras y círculo de personas protegidas, mientras que en otros la tendencia es de preocupación y retroceso^[6] en el reconocimiento de los derechos y deberes de las personas implicadas^[7].

Tras un intenso y largo debate en sede de los distintos Tribunales Superiores de Justicia, el Supremo conoce ahora del conflicto colectivo que se plantea en torno a la indemnización por fin de contrato predoctoral. En concreto, en la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de octubre de 2020 (recurso núm. 119/2019) la Sala conoce del recurso de casación interpuesto por la Universidad de Santiago de Compostela, contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia a fecha de 11 de abril de 2019, en autos núm. 34/2017 seguidos a instancias del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia contra Unión General de Trabajadores de Galicia, Confederación Intersindical Galega, en procedimiento de conflicto colectivo.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Sección primera).

Número y fecha de la resolución judicial: sentencia núm. 903/2020, de 13 de octubre.

Tipo y número de recurso: Recurso de casación núm. 119/2019.

Fuente: CENDOJ.

ECLI:ES:TS:2020:3490.

Ponente: Excma. Sra. Dña. María Lourdes Arastey Sahún.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado: hechos y antecedentes

El Sindicato Nacional de CCOO de Galicia presentó, ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, demanda de Conflicto Colectivo contra la Universidad de Santiago de Compostela, UGT-Galicia y CIG, interesando el dictado de sentencia en la que se reconozca el derecho del personal con contrato predoctoral de la citada Universidad que ha accedido mediante la Orden de 2-8-2013 de la Consellería de Educación, con independencia de la modalidad utilizada a percibir un resarcimiento derivado del cese o finalización de su contrato, equivalente a la indemnización legalmente fijada para el despido objetivo de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades; o subsidiariamente a la indemnización de 10, 11, ó 12 días por año de servicio prevista para el contrato de obra o servicio determinado, según la fecha de celebración del contrato.

Constan como hechos probados los siguientes: "Los trabajadores afectados suscribieron en su momento contratos temporales para la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso teniendo la condición de personal investigador predoctoral en formación. Dicho contrato se celebró por escrito entre los afectados y la Universidad de Santiago de Compostela, bajo la forma de contrato temporal predoctoral, a tiempo completo, anual prorrogable, que se regula por la legislación vigente, por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por la Ley 14/2011, artículo 21, y Rdto. 2720/1998 de 18 de diciembre; artículo 1º de la Ley 12/2001 de 9 de julio y por el II Convenio Colectivo para el personal docente e investigador laboral de las Universidades de Coruña, Santiago de Compostela y Vigo.

Dichas contrataciones derivan de la Normativa para contratación de Personal del Consejo de Gobierno de la Universidad demandada con cargo a actividades de investigación, desarrollo e innovación. En dicha Normativa, pactada con el Comité de Empresa, se señala que el personal así considerado formalizará su relación laboral en virtud de contrato de trabajo utilizando para ello las modalidades específicas del personal investigador, además de otras establecidas en el Estatuto de los Trabajadores".

A fecha de 21 de febrero de 2018 el Tribunal Superior de Justicia de Galicia acordó lo siguiente: "De conformidad con lo establecido en el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Comunidad Europea, (antiguo artículo 234 del Tratado de la Comunidad Europea) se concede a las partes y al Ministerio Fiscal, un plazo de diez días para que efectúen alegaciones relativas al planteamiento de una cuestión prejudicial de interpretación ante el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, relacionados con los siguientes aspectos: Si en relación con el principio de equivalencia entre trabajadores temporales e indefinidos deben considerarse situaciones comparables los contratos predoctorales de los trabajadores así contratados, por aplicación de la Ley 14/2001 de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación, y cuyo artículo 20 regula dicha modalidad de contratación, y los

temporales regulados en el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada suscrito entre la CES, LA UNICE, y el CEEP, que dio lugar a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999. Y de ser así, si ha de interpretarse que la desigualdad de trato en la indemnización por extinción contractual entre trabajadores temporales y fijos en la normativa española contenida en los artículos 49,1, c) del Estatuto de los Trabajadores y 52 del mismo cuerpo legal, constituye una discriminación de las prohibidas en el artículo 21 de la Carta resultando contraria a los principios de igualdad de trato y de no discriminación que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión.? Queda sin efecto mientras se tramita el proveído anterior y en tanto no se resuelva sobre lo expuesto, señalamiento para la votación y el fallo".

El 19 de marzo de 2019 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea resolvió la cuestión prejudicial planteada en el siguiente sentido:

"1) El Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada -y concretamente la cláusula 2, apartado 1, y la cláusula 3, punto 1 debe interpretarse en sentido de que se aplica a trabajadores como los que forman parte del personal empleado mediante contratos predoctorales de que se trata en el litigio principal.

2) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos predoctorales al vencimiento del término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

Con fecha de 11 de abril de 2019 el Tribunal Superior de Justicia de Galicia falló: "Estimando parcialmente la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato Nacional de CCOO de Galicia, contra la Universidad de Santiago de Compostela, UGT-Galicia y CIG-Galicia, la Sala declara que los trabajadores incluidos en el presente conflicto que han suscrito los denominados contratos predoctorales tienen derecho a percibir en el momento de su finalización la indemnización fijada en el artículo 49,1,c) del Estatuto de los Trabajadores en la cuantía que corresponda, condenando a la Universidad de Santiago de Compostela a su abono en el momento de cada cese, y al resto de demandados a estar y pasar por la presente declaración".

Con motivo de este pronunciamiento, la representante de la Universidad de Santiago de Compostela interpone recurso de casación. El recurso fue impugnado por el Sindicato Nacional de CCOO de Galicia, adhiriéndose a dicha impugnación la Confederación Intersindical Gallega (C.I.G).

Finalmente, el Tribunal Supremo en su sentencia de 13 de octubre de 2020 falla estimando el recurso de casación interpuesto por la Universidad de Santiago de Compostela y, en consecuencia, anula la sentencia dictada por el TSJ en fecha de 11 de abril de 2019.

IV. Posición de las partes

El Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia entiende que existe un derecho a que el personal investigador en formación disfrute de una indemnización por fin de su contrato predoctoral, por ello reclama ante el Tribunal Supremo lo siguiente: "... que se reconozca el derecho del personal con contrato predoctoral que han accedido mediante la orden de 2/8/2013 de la Consellería de Educación, con independencia de la modalidad utilizada, a percibir resarcimiento derivado del cese o finalización de su contrato, equivalente a la indemnización legalmente fijada para el despido objetivo, de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades; o subsidiariamente a

la indemnización de 10, 11 o 12 días por año de servicio prevista para el contrato de obra o servicio determinado, según la fecha de celebración del contrato".

Por su parte, la Universidad de Santiago de Compostela niega que exista tal derecho y afirma que no existe una situación discriminatoria respecto a los trabajadores contratados a tiempo indefinido, al entender que no existe situación comparable, dado que se tratan de distintas tipologías contractuales y sujetas a distinto régimen.

En definitiva, la Universidad de Santiago de Compostela insiste en que los contratos de los trabajadores afectados no tienen el carácter de indefinido, sino temporales de uno a cuatro años, pudiendo existir indemnización en supuestos de despidos improcedente u objetivo, pero niega la posibilidad de indemnización por no haber situación comparable y los Sindicatos comparecientes, que se trata de contratos temporales a tiempo completo, de obra o servicio, sometidos al Estatuto de los Trabajadores y la pregunta que procede es si es lo mismo indefinidos temporales a efectos indemnizatorios.

V. Normativa aplicable al caso

Para una correcta comprensión de la materia que se debate reproducimos a continuación los preceptos que han de ser tenidos en cuenta para resolver la cuestión problemática.

"El debate se ciñe, pues, a la cuestión de si estos contratos son una concreción específica del contrato para obra o servicio determinado -criterio de la sentencia recurrida, apoyado en la impugnación de la parte recurrida- o si se trata de una modalidad contractual autónoma, específica y distinta de las que regula el catálogo de contratos temporales del ET -tesis de la empresa-.

Ahora bien, la calificación jurídica de la relación no es algo que pueda quedar a la decisión y voluntad de las partes. La delimitación conceptual de esta relación laboral vendrá marcada por los parámetros fijados por el legislador y la interpretación que de ellos pueda y deba hacer esta Sala IV ante la disyuntiva que el pleito presenta.

2. Así, para precisar la totalidad del régimen jurídico de este contrato predoctoral ha de destacarse que la propia ley que lo crea establece expresamente que sus normas hayan de completarse con las del Estatuto de los trabajadores y las que desarrollen éste (art. 20.1, par. Segundo).

Ello significa que el ET será de aplicación en lo no regulado por la Ley 14/2011 y, por consiguiente, que al contrato predoctoral no le son por completa ajenas las normas de aquél, en la medida en que éstas se refieran a aspectos o condiciones sobre los que la indicada Ley 14/2011 no contenga regulación expresa. Y, asimismo, implica todo ello que, de no reunirse con precisión los requisitos fijados por la legislación especial, la prestación de servicios se habrá de regir necesariamente por las reglas generales, de suerte que una relación que se formalizara con la denominación de contrato predoctoral sin presentar todas y cada una de las exigencias que para este tipo de contrato se fijan, habría de calificarse de relación laboral indefinida en los términos del art. 15.3 ET -así lo hemos sostenido también en relación al personal docente e investigador de las universidades contratado laboralmente (STS/4ª de 1 y 22 junio 2017 - rcud. 2890/2015 y 3047/2015, respectivamente-, 15 febrero 2018 -rcud. 1089/2016- y STS/4ª/Pleno de 28 enero 2019 -rcud. 1193/2017-)-.

3. Partiendo de la acomodación de la efectiva prestación de servicios a los requisitos exigidos por el art. 23 de la Ley 14/2011 -y hallándonos, por tanto, ante una verdadera relación de carácter predoctoral-, se nos suscita la cuestión de las consecuencias de la finalización de un contrato, ínsita en su propia naturaleza temporal. Al respecto, no existe disposición alguna en el marco jurídico que dibuja la indicada ley. De ahí que lo que plantea el conflicto colectivo nos confronte con el dilema sobre si aquella remisión al ET debe abarcar un reenvío al régimen general de finalización de la contratación temporal recogido en el ya citado art. 49.1 c) ET.

En suma, partiendo del entendimiento de que de la respuesta dada por el Tribunal de la Unión, en la STJUE de 21 noviembre de 2018 (De Diego Porras II, C-619/17, "no parece que pueda entenderse que la fijación de la indemnización constituya una medida acorde con la finalidad que deben garantizar aquéllas a adoptar con arreglo a la (...) cláusula 5 de la Directiva", hemos venido abordando la cuestión de la exclusión del contrato de interinidad del esquema indemnizatorio del art. 49.1 c) ET afirmando su perfecta acomodación a los mandatos del Derecho de la Unión Europea. Y esa conclusión se ha declarado transpolable a todos los casos de inexistencia de norma que reconozca indemnización extintiva respecto de una concreta modalidad contractual, cuestión que debe corresponder determinar al legislador.

4. Y esto último es, precisamente, lo que sucede con el contrato predoctoral, cuya regulación especial no contiene disposición alguna al respecto. Y hemos de negar que tal falta de mención implique que en este extremo quepa una remisión al ET como norma de carácter supletorio".

El legislador ha especificado, cuando lo ha considerado necesario, este concreto aspecto de la relación laboral, determinando su régimen y, también, el juego de la supletoriedad del ET. Ha sido, pues, consciente de que ni el contrato predoctoral ni el de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación llevaba aparejada una indemnización específica a su extinción y no ha efectuado tampoco remisión al ET en este punto.

5. En todo caso, para activar la supletoriedad de la regulación del ET, expresamente establecida en el art. 20 de la Ley 14/2011 -que es, a la postre, lo pretendido con la demanda de conflicto-, se hace preciso delimitar la calificación del contrato en relación con las modalidades que se diseñan en dicho texto legal. Y ello porque en el ET no toda finalización de un contrato de duración temporal lleva aparejado el derecho a una indemnización.

El art. 49.1 c) ET literalmente dispone que "(...). A la finalización el contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación". Ello supone que, para que haya lugar a la indemnización, hemos de estar ante un contrato temporal que no esté excluido de la indicada regla.

6. Llegados a este punto, la sentencia recurrida considera que el contrato predoctoral no puede ser considerado un contrato formativo y sí, en cambio, uno para obra o servicio determinado".

VI. Doctrina básica

La regulación prevista para el personal predoctoral se puede resumir en los siguientes puntos^[8]. En primer lugar, el Real Decreto 1326/2003, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación^[9]. Con la publicación de esta norma se confirma, claramente, la naturaleza jurídica de beca durante todo el periodo de disfrute de la ayuda económica o incentivo. Esta norma matiza, a efectos de evitar confusiones, que la relación que une al becario con la Universidad beneficiaria u organismo de investigación se encuentra a extramuros del derecho laboral. De modo que la actividad que éste realiza no puede ser catalogada como por cuenta ajena, sino que se trata actividad formativa a cambio de una ayuda económica o beca que no puede ser considerada para nada salario. Y es que, según expresa el Tribunal Supremo, "sólo cuando el aspecto productivo prime sobre el formativo, la actividad del becario será considerado como laboral, en cuanto incorporada a la organización o institución"^[10]. Indudablemente, el Alto Tribunal se encuentra muy lejos de la realidad porque lo cierto es que el becario "se integra de modo efectivo en la organización del sujeto otorgante de la ayuda, a quien sin duda transfiere los resultados del trabajo experimental ligado a su formación"^[11]. Esta particular situación se debe a una razón objetiva, que tiene su base de ser en que"... el ordenamiento

jurídico no siempre distingue con criterios materiales las respectivas situaciones jurídicas de beca y de contrato dentro del mismo personal en formación"^[12], llegando a confundirlas y posicionando a este colectivo en una doble situación jurídica, que no llega a cambiar de modo material su naturaleza formativa hasta un tiempo posterior.

En segundo lugar y ante la necesidad de avanzar hacia la necesidad de protección de este colectivo nace el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Personal Investigador en Formación^[13]. Lo primero que llama la atención es que gracias a este Real Decreto se abandona la terminología de "becario", al sustituirla por la de "personal investigador en formación". En virtud de esta normativa se logra avanzar, aunque sólo parcialmente, hacia la protección de este colectivo a través de la implantación del conocido sistema mixto 2+2, el cual consta de un periodo primero de beca (destinado a superar el Diploma de Estudios Avanzados -DEA^[14]- o el Trabajo Fin de Máster -TFM^[15]-) y un segundo de contrato de dos años (bajo la figura del contrato en prácticas). Aquí se refleja la intencionalidad del legislador de dar un primer paso hacia la laboralización de este colectivo. Gracias a esta regulación, el personal investigador en formación queda protegido en la mayoría de las contingencias (a excepción del desempleo durante los primeros años), experimentando así una mejora respecto de la situación anterior^[16].

En el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin embargo, la especialidad viene representada por las becas FPMI (Formación de Personal Docente e Investigador en áreas de conocimiento consideradas deficitarias)^[17]. Cumpliendo rigurosamente con los objetivos que se establecen por el apartado 4 del Plan del Innovación y Modernización de Andalucía (PIMA), relativo a las estrategias de adaptación al Espacio Europeo de la Educación Superior (EEE), sale a la luz por RD 1393/2007, de 29 de octubre, la normativa por la que se establecen las bases para la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Para adaptarse a las directrices que marcaba el Espacio Europeo de Educación Superior (EEEs), durante los años 2008 y 2009^[18], la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía publicó una serie de incentivos para la Formación del Personal Docente e Investigador en Áreas de Conocimiento consideradas Deficitarias por necesidades docentes e institucionales. A través de estos incentivos, la Junta de Andalucía buscaba fomentar la innovación docente e investigadora de los jóvenes recién licenciados y/o diplomados, a través de la enseñanza para aprender, en aquellas instituciones que requieren de un mayor impulso por carecer de suficiente personal docente e investigador. Para ello, la Junta de Andalucía instaura el sistema 1+4= total 5 años. Del total: el primer año es de beca (1ª Fase), el segundo de contrato a través de la figura contractual por obra y servicio, a continuación, los beneficiarios firmaban un contrato en prácticas (de 2 años) que se correspondía con la 2ª Fase de ese incentivo y sólo si el solicitante cumplía con el requisito de lectura de la tesis doctoral (durante el disfrute del contrato en prácticas) entonces podía éste acceder al último año de contrato de investigación posdoctoral -3ª Fase^[19]- (a través de la figura del contrato por obra o servicio y utilizando como equivalencia la figura del "Profesor Ayudante Doctor"^[20]).

Pese a lo anterior, las pretensiones de los investigadores en formación no se habían alcanzado plenamente, por lo que más tarde se publicará en tercer lugar (ya ya por último) la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Investigación^[21] (conocida como Ley de la Ciencia). Esta ley da un importante paso al frente al eliminar uno de los principales motivos que obstaculizaban la captación de talentos, como es "el escaso reconocimiento de la labor científica durante la primera etapa de formación", al considerar que la elaboración del DEA o TFM no es un trabajo menor, sino un trabajo formativo que constituye el comienzo de una profunda investigación sobre el tema elegido y, por el cual, el investigador en formación obtendrá el título de doctor^[22].

El legislador español entiende ahora que la actividad investigadora resulta relevante no sólo para los organismos beneficiarios, sino también para los solicitantes

que desarrollan esta actividad. Por ello hay que tratar de proteger más esta situación, desde un punto jurídico, haciendo así gala de los objetivos que marca Europa. Desde esta perspectiva, queda evidente que los puestos de trabajo que se crean lo hacen para dar respuesta a una necesidad social, por lo que la dedicación en recursos I+D+I constituye la vía adecuada para que se pueda competir a nivel europeo, al brindar productos, procesos y servicios que nos permitan desarrollar una actividad innovadora que evite una "fuga de cerebros".

Con esta idea en mente, el artículo 20 de la Ley de la Ciencia crea tres modelos contractuales que buscan aumentar la contratación laboral y hacer más atractiva esta labor, a saber: a) el contrato predoctoral; b) el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y, finalmente, c) el contrato de investigador distinguido. En lo que atañe al contrato predoctoral, la Ley de la Ciencia suprime la opción beca+contrato y crea la de contrato predoctoral (0+4). Gracias a esta norma el investigador en formación se encontraría bajo el paraguas del Estatuto de los Trabajadores^[23] -ET- (en cuanto que formaliza un contrato por obra o servicio prorrogable hasta 4 años), pero con las especialidades de la Ley de la Ciencia.

Es importante señalar que Ley de la Ciencias señalaba, en su Disposición Adicional Segunda, que en el plazo improrrogable de dos años desde la entrada en vigor de esta ley se elaborará un Estatuto del Personal Investigador en Formación, en el que se incluyan las prescripciones recogidas para el presente contrato predoctoral. Desgraciadamente, dicho plazo se encuentra a día de hoy vencido (en concreto, desde el 2 de junio de 2014). Por lo que, la situación que se crea es de cierta incertidumbre e inseguridad jurídica.

Finalmente, se publica el 1 de marzo el Real Decreto 103/2019, por el que se aprueba el Estatuto del Personal investigador predoctoral en formación. Con esta nueva norma se trata de desarrollar el régimen jurídico laboral previsto por el artículo 21 de la Ley de la Ciencia para el contrato predoctoral^[24] y se eliminan algunas disfuncionalidades recogidas por la normativa anterior (por ejemplo: las diferencias en cuanto al salario, el tipo de contrato, las bonificaciones a la Seguridad Social...etcétera). Por todo ello, el RD 103/2019 regula las nuevas condiciones de trabajo de los investigadores predoctorales, dando así luz verde a un nuevo contrato "predoctoral" que supone un cambio radical y de amplio calado en la concepción que tradicionalmente ha recibido el personal investigador en formación, al verse una modalidad contractual específica con una duración máxima de cuatro años.

VII. Parte dispositiva

A la vista de las líneas aducidas finaliza el Tribunal Supremo afirmando que estimamos "... el recurso de casación interpuesto por Universidad de Santiago de Compostela, y en consecuencia casamos y anulamos la sentencia dictada el 11 de abril de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en autos núm. 34/2017 seguidos a instancias del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia contra Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT Galicia), Confederación Intersindical Galega y la ahora recurrente. No procede hacer pronunciamiento sobre costas, debiendo cada parte hacerse cargo de las causadas a su instancia".

VIII. Pasajes decisivos

El Tribunal Supremo enumera, en su Fundamento de Derecho tercero, las razones que justifican su fallo:

"a) La propia Ley 14/2011 acude al contrato para obra o servicio determinado del art. 15 a) ET cuando lo considera oportuno. Así sucede respecto de la contratación de personal técnico laboral para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica por parte de Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado (art. 30).

b) El propio art. 21 a) de la Ley 14/2011 define a este personal como "personal investigador predoctoral en formación". Para ser contratado como personal laboral predoctoral se exige de modo expreso haber sido admitido en un programa de doctorado.

c) Se trata de una figura que sustituye al personal investigador "de contrato" al que se refería el ahora derogado Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, (definiéndolo en el art. 4) respecto del cual el art. 8.4 disponía que "La duración, retribución, prórrogas y extinción del contrato en prácticas se regirá por lo que establece el artículo 11.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y su normativa de desarrollo".

d) La actividad desarrollada está sujeta a evaluación "por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación".

e) La retribución de estas personas trabajadoras se fija en un porcentaje de la que corresponde a la categoría equivalente, lo que la asemeja a lo que se prevé en el art. 11.2 g) ET, que fija la retribución en atención al tiempo de "trabajo efectivo" -sin tener en cuenta, por tanto, el tiempo dedicado a actividades formativas (ex art. 11. 2 f) ET)-.

f) Con arreglo a lo dispuesto en el art. 20.4 de la Ley 14/2011, "La consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral".

g) La cuestión del distinto tratamiento dado en la Ley 14/2011 al contrato de investigador distinguido, al que nos hemos referido en el anterior apartado, pone de relieve la diferencia esencial entre éste y los otros dos tipos de contrato -el predoctoral y el de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación-, consistente en el objetivo formativo obvio de estos últimos.

Pues bien, si de buscar analogías con las modalidades contractuales del ET se trata, se hace verdaderamente difícil acudir al contrato para obra y servicio determinado y, por el contrario, sería el contrato en prácticas del art. 11 ET el que presentaría mayores similitudes -de manera muy particular, la finalidad explícita de la contratación-.

7. Recapitulando lo expuesto, la Sala entiende que el legislador ha diseñado una modalidad contractual, de carácter formativo, a la que no ha atribuido indemnización en el momento de su finalización, en la misma línea seguida con otros contratos temporales del ET. Por consiguiente, la sentencia recurrida debe ser casada y la pretensión de la demanda debe ser desestimada.

8. En virtud de lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS, no procede hacer pronunciamiento alguno sobre costas, dado que cada parte habrá de correr con las causadas a su instancia".

IX. Comentario jurídico crítico

El problema de la indemnización por fin de contrato predoctoral viene protagonizando una enorme litigiosidad y ello se debe a la falta de una regulación jurídica específica sobre el contrato predoctoral, la cual remite a un futuro desarrollo reglamentario que no llega hasta el año 2019. Y es que, recuérdese que a partir de la Ley de la Ciencia del año 2011 se pasa del contrato en prácticas, al contrato por obra o servicio determinado. Una figura ésta última que genera dudas en cuanto a los siguientes conceptos: 1) su objeto, 2) la posibilidad de realizar colaboraciones docentes, 3) la retribución a recibir y sus posibles revalorizaciones, 4) el cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social, etc.

A pesar de los intentos por tratar de completar una laguna legislativa, como es la de la indemnización al término del contrato predoctoral, lo cierto es que este dilema tampoco se soluciona tras la entrada en vigor del Real Decreto 103/2019, por el que se aprueba el Estatuto del Personal investigador predoctoral en formación. Por lo que habrán de ser los tribunales quienes resuelvan esta importante duda legislativa.

En este sentido, caben destacar dos importantes sentencias, de un lado, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco de 15 de mayo de 2018 (núm. recurso 787/2018) y, de otro, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 11 de abril de 2019 que, de hecho, es la que motiva el recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

En la sentencia del TSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018 se narran los siguientes hechos: con fecha de 2 de marzo de 2015 la Universidad del País Vasco suscribe con un investigador en formación un contrato predoctoral en cuyas cláusulas se especifica que se celebra para la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, de conformidad con la Ley de la Ciencia de 2011. La categoría profesional de esta persona es la de "investigador predoctoral" con un salario anual de 14.545 euros (incluidas las dos pagas extraordinarias), esto es, unos 1.212 euros mensuales. El código que a efectos de la Seguridad Social se le asigna es el 401, correspondiente al contrato por obra o servicio determinado. Sin embargo, el investigador en formación, a fecha de 24 de mayo de 2017, defiende su tesis doctoral, lo que supone la extinción de su contrato por obra y servicio determinado -tal y como indica la convocatoria de la beca-. Este investigador, además de la elaboración de la tesis, durante el tiempo del contrato, participó y/o colaboró en ayuda a exámenes, docencia presencial, etc.

El mencionado contrato fue prorrogado en dos ocasiones, habiéndose extendido su vigencia inicial hasta el 30 de mayo de 2017, fecha en la que la Universidad del País Vasco procede a extinguir su contrato predoctoral sin preaviso ninguno. Ante estas circunstancias el investigador interpone demanda solicitando que dicha decisión empresarial sea calificada de improcedente, de forma que reciba una indemnización de 20 días de salario por año de servicio o, subsidiariamente, de 12 días.

La magistrada de primera instancia entiende que no se dan defectos en la contratación, pues la actividad formativa que realizar el investigador se encuentra dentro del paraguas de la Ley de la Ciencia, por lo que califica su relación como especial. Aparte entiende que como no hay obligación de preavisar cuando se dé por extinguido el contrato, rechaza la pretensión de que el empresario hay incumplido dicha obligación (recuérdese que, en este punto se produce un cambio radical con el nuevo Estatuto del Personal Investigador de 2019). Y, de igual modo, tampoco entiende que haya aquí obligación de indemnizar en base a la conocida doctrina "Diego Porras".

En sentencia de suplicación, el TSJ considera que tampoco se ha alterado la naturaleza formativa del contrato al emplear la figura del contrato por obra o servicio, ya que entiende que estamos ante una relación especial. Por lo tanto, no existe fraude de ley o abuso en la contratación, pues la extinción del contrato se ajusta a derecho. Por otra parte, el hecho de que haya realizado tareas docentes constituye un buen complemento de la formación predoctoral. Ahora bien, respecto a la indemnización este tribunal entiende que no cabe ya que no lo prevé la Ley de la Ciencia, lo contrario sería extralimitarse de sus funciones. Aparte este tribunal entiende que no cabe comparar o asimilar este contrato temporal con el del fijo ya doctor, puesto que la finalidad es realizar unas prácticas. Por lo que el contrato predoctoral se asimila al contrato en prácticas en donde no se prevé indemnización alguna.

No obstante a lo anterior, algún sector doctrinal opina que podría incorporarse expresamente a los contratos predoctorales la posibilidad de indemnización como condición más beneficiosa^[25].

Por su parte, la sentencia del TSJ de Galicia de 11 de abril de 2019 plantea el conflicto colectivo que discute el derecho del personal investigador predoctoral de la Universidad de Santiago de Compostela a percibir, con independencia de la modalidad contractual, una indemnización por cese o finalización de su contrato. En concreto, se pretende la indemnización prevista legalmente para el despido objetivo y que consiste en 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades o, en su defecto, la indemnización de 10, 11 o 12 días por año de servicio prevista para el contrato por obra o servicio determinado.

En este conflicto, la Universidad de Santiago de Compostela mantiene que no es comparable el contrato indefinido con el temporal de los predoctorales. Aparte insiste en que si se concediese la indemnización sería sólo en caso de despido objetivo, pero no por extinción del contrato.

El Tribunal Superior de Justicia plantea dos cuestiones prejudiciales en donde, básicamente, lo que le pregunta al TJUE es si existe o no discriminación entre los predoctorales y los indefinidos. Y de ser así si habría que indemnizarles, como a los indefinidos, al realizar un trabajo idéntico o similar en el sentido del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, de 18 de marzo de 1999 y que figura como Anexo en la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio, por el que establece las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada. El Alto Tribunal Europeo afirma que la situación puede ser comparable con la de los indefinidos, no obstante remite al Tribunal Superior de Justicia este aspecto para su consideración.

El TSJ de Galicia entiende que hay que distinguir entre la finalización de un contrato indefinido por razones objetivas y no previstas (1), de la finalización de la obra o servicio de un contrato temporal en el tiempo previsto (2). En base a este razonamiento, no cabría aplicar la indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades prevista para el despido objetivo. Y sobre este punto, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en su sentencia de 1 de marzo de 2018 se pronuncia en sentido contrario, aplicando la doctrina "Diego Porras 1" de 14 de septiembre de 2016 (extinción contrato de interinidad) a la extinción del contrato de Ayudante no doctor (figura hermana del contrato predoctoral). La justificación es la siguiente: *"Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas"*.

Por lo tanto, se equiparán las "condiciones objetivas" de finalización de los contratos temporales a las "causas objetivas" de extinción previstas en el artículo 52 del ET. Como se sabe esta doctrina generó un enorme desconcierto, por lo que algunos tribunales la extrapolaron a la extinción en otras modalidades de contratación temporal. Sin embargo, la doctrina "Diego Porras" cambió en junio de 2018, justificando así TJUE que no había comprendido bien el asunto de Diego Porras en 2016.

Finalmente, el TSJ de Galicia reconoce el derecho a una indemnización en el sentido que establece el artículo 49.1 c) del ET para los contratos por obra o servicio. Y es que entiende el contrato por obra o servicio es equiparable al contrato predoctoral, aun cuando éste se denomine "predoctoral en formación".

El debate que llega ahora a la sede del Tribunal Supremo tiene se base, justamente, en torno al régimen jurídico aplicable a las relaciones laborales previstas para el personal investigador predoctoral. Queda claro que no puede considerarse a éste como un contrato formativo, ya que el objeto del mismo es la realización de unas tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso. La ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, describe la dinámica de este contrato predoctoral en su artículo 23, así como en la Disposición Adicional 18ª (a efectos de Seguridad Social). En particular:

"a) El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o máster universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

b) El contrato se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, y la Universidad pública u Organismo de investigación titular de la unidad investigadora, en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso.

c) El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año. La actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cuatro años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad indicadas en el párrafo anterior para las que el tiempo no podrá ser superior a seis años.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

d) La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores".

Cabe indicar que, en lo que respecta a la retribución la Ley de la Ciencia establece en su artículo 21 que se calculará respetando, en todo momento, lo previsto en el artículo 27 de la ET sobre el Salario Mínimo Interprofesional. No obstante lo anterior, la escala a tener en cuenta es la que recoge el artículo 21 de la Ley de la Ciencia, a saber: se aplicará durante los dos primeros años un 56% del salario fijado para categorías equivalentes (sería el Ayudante Laboral no doctor) en los Convenios colectivos; el 60% durante el tercer año y 75% durante el cuarto año. Lo cierto es que, en la realidad, no se tiene en cuenta lo que establece el Convenio Colectivo de cada Universidad, sino que, haciendo un guiño al contrato en prácticas, el contrato predoctoral (y partiendo de esa misma idea formativa), establece según la convocatoria unos márgenes ya definidos. La particularidad en los criterios señalados

conduce a que dependiendo del tipo de beca que se disfrute (FPU, Formación de Personal Investigador -FPI-, FPD, Centro Superior de Investigaciones Científicas -CSIC-, Plan Propio...) el salario será diferente.

Una vez determinada la naturaleza jurídica del contrato predoctoral, de acuerdo con las reglas que prevé la Ley de la Ciencia, conviene ahora precisar el encuadramiento que recibe este colectivo para así determinar si cabe o no el derecho a una indemnización por fin de contrato. Es evidente que se trata éste de un problema que sigue generando controversias y diferencias de opiniones que no dejan indiferente a nadie. La situación es de máxima precariedad, pues lo cierto es que se ha creado un régimen singular al margen de las reglas que establece la Ley. Para algunos aspectos se siguen aplicando las previsiones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, para otros se efectúa lo previsto por la Ley de la Ciencia. Ello es debido a que en la mayoría de contratos afectados figura la cláusula "sin convenio colectivo aplicable". En otras palabras, no se conoce exactamente la calificación que habría de recibir este colectivo: (1) ¿son trabajadores por cuenta ajena a los efectos del ET?, (2) ¿son un tipo de "Personal Investigador en formación" a efectos de la Ley de la Ciencia y, por tanto, sujeto a un régimen singular? o, por el contrario, (3) ¿constituyen una relación laboral especial? Hay que tener en cuenta que, para la CCAA de Andalucía, en el artículo 1 del "I Convenio Colectivo aplicable para el PDI con contrato laboral de las Universidades Públicas Andaluzas" se establece que: "El presente convenio colectivo tiene como objetivo establecer y regular las relaciones de servicios entre las universidades públicas de Andalucía y el personal docente e investigador y otro personal investigador con contrato laboral de las mismas". Esta inclusión en el convenio colectivo aplicable al personal investigador en formación conlleva, claramente, el disfrute e incremento de sus derechos laborales, por ejemplo: en materia de acceso a ayudas económicas de acción social, incremento de sus salarios según la figura contractual equivalente (la del Ayudante Laboral)...etcétera. Previsiones todas ellas que no se está efectuando en la práctica en algunas de las Universidades españolas.

En base a este argumento, tendente a la clara laboralización y dignificación del colectivo de investigadores predoctorales, en algunas Universidades (como es el caso de Andalucía y Cantabria) ha operado ya el pago de una indemnización al término del contrato por obra o servicio para el personal investigador en formación. En efecto, la base de ese poderoso argumento es la Disposición Transitoria Segunda del Real decreto 5/2011 de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2011). Precepto que se remite a la indemnización del artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores prevista para el contrato por obra o servicio determinado.

Por lo tanto, no compartimos la opinión que recoge el Tribunal Supremo en su sentencia de 13 de octubre de 2020, pues no se trata de discutir en torno a la "supuesta" finalidad teleológica de la Ley de la Ciencia, sino en base a la finalidad o base misma del Derecho del Trabajo. En efecto, si para este colectivo se aplican las reglas del Estatuto de los Trabajadores, con las especialidades de la Ley de la Ciencia, lo que no cabe es realizar una interpretación "in peius" para así excluir a este colectivo de una indemnización que, evidentemente, le corresponde por ley (artículo 49.1 c) del ET). Recuérdese que la esencial misma u objetivo del Derecho Laboral es proteger a la parte débil de la relación laboral, en este caso, los investigadores predoctorales. De lo que se trata es de caminar hacia un derecho al trabajo decente en el sentido que establece el 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante, DUDH)^[26]. Y es que, no sólo se ha asegurar un derecho al trabajo como simple libertad, sino que también, en una interpretación necesariamente sistemática y finalista del marco internacional regulador de los derechos humanos, lo que se garantiza es un derecho al trabajo (y sólo un derecho a trabajar) de un determinado modo y en concretas condiciones: en un trabajo de calidad, donde deben quedar respetados los valores de salud, seguridad y dignidad de la persona que trabaja, es decir, el conjunto de los derechos sociales y fundamentales en general del trabajador subordinado^[27]. El derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias constituye un

derecho social fundamental de carácter universal, que crea obligaciones positivas para los Estados (les impone un deber de intervención activa) respecto a garantizar la calidad del empleo y su desmercantilización relativa a través del reconocimiento de los derechos sociales del trabajador subordinado^[28].

En otras palabras, rechazamos ese argumento discrecional de aplicar para lo que le interesa a la parte empresarial las reglas del Estatuto de los Trabajadores y para lo que no, las lagunas de la Ley de la Ciencia. No cabe interpretar restrictivamente la letra de la ley y menos cuando expresamente ésta no se pronuncia al respecto. Aparte, cabe recordar que en la misma Exposición de Motivos se indica que la finalidad del nuevo Real Decreto 103/2019 es equiparar, en derechos y condiciones, la regulación prevista para los distintos contratos predoctorales que se celebren a nivel universitario. Por lo que, no cabe ignorar aquí el principio de igualdad y no discriminación y menos aún cuando, antes de la entrada en vigor de esta normativa, se ha asentado un precedente por parte de otras Comunidades Autónomas.

En conclusión, la solución al problema debería haber venido de mano del legislador. Se reclama así la elaboración (como una cuestión de máxima urgencia) de un "Estatuto del Personal Investigador en Formación" que resulte más valiente y respetuoso con los derechos de los trabajadores afectados. De modo que se concreten perfectamente las características propias de esta peculiar relación predoctoral, al tiempo que se evitan pronunciamientos jurisprudenciales contradictorios.

X. Apunte final

Basta recordar que, de conformidad con el artículo 49.1 c) del ET: "A la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultará de abonar doce días de salario por año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación". De este modo, la normativa estatutaria excluye a los beneficiarios del contrato en prácticas de recibir una indemnización por fin del contrato, salvo cuando el contrato se declare fraudulento y la relación indefinida. En este sentido, queda claro que el contrato predoctoral *no constituye* un contrato formativo o en prácticas. Una medida ésta que, de conformidad con la trilogía de sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictadas a finales de 2016 en los asuntos "Diego Porras", "Pérez López" y "Martínez Andrés", podría ya desplegar sus consecuencias en el ámbito de la contratación laboral efectuada por el sector público a través de las medidas de conflicto colectivo establecidas legalmente. Así pues, desde la perspectiva del Derecho Comunitario esa exclusión nacional de los contratos de interinidad y de los formativos del derecho a recibir una indemnización a la finalización del contrato carece de una justificación objetiva^[29].

El fundamento jurídico de estas sentencias, lo constituye el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, de 18 de marzo de 1999 y que figura como Anexo en la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, por la que se establece las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo^[30]. En virtud de este Acuerdo, los Estados firmantes se comprometen a garantizar la aplicación del principio de no discriminación, evitar abusos en la contratación y respetar las condiciones de trabajo. De acuerdo con esta idea, cuando el artículo 4 del Acuerdo marco incorporado a la Directiva se refiere a "*condiciones de trabajo*" ha de considerarse incluida "*la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada*". Por ello, los Estados firmantes de este Acuerdo se comprometen a garantizar la aplicación del principio de no discriminación, tratando así de impedir abusos tales como aquellos en los que se utiliza una relación laboral de esta naturaleza para privar a dichos trabajadores contratados temporalmente de los derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de

duración indefinida, "... a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas".

Para poder equiparar las condiciones de trabajo (entre la que se incluye la indemnización por fin de contrato) de los empleados a tiempo indeterminado con respecto a los temporales habrá que analizar el alcance del principio de igualdad y no discriminación. A propósito de este tema el Alto Tribunal europeo recuerda que, según reiterada jurisprudencia, el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado. Esta igualdad, según señala el TJUE, debe predicarse de un "conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales". Por tanto, se deben comprobar aquí dos cuestiones, primero, si el trabajador efectúa un trabajo similar al de un trabajador fijo y, segundo, si existe una razón objetiva que justifique un trato diferente.

Conforme al primer requisito, no se vulneraría el principio de no discriminación si las funciones de los trabajadores en prácticas no se correspondieran con las de los trabajadores fijos, dado que dicha diferencia de trato estaría vinculada a situaciones diferentes. Sin embargo, en el caso que nos atañe, el personal investigador en formación viene a realizar en muchos casos idénticas funciones a las desempeñadas por el resto del personal docente e investigador de las Universidades y organismos de investigación, transfiriendo así sus resultados a las entidades beneficiarias de estos incentivos predoctorales -tal y como antes se ha expuesto-. Por lo que es evidente que privarles de esa indemnización por fin de contrario iría en contra del Derecho de la UE y, por ende, del principio de igualdad y no discriminación. En esta línea, diversos Tribunales Superiores de Justicia españoles han elevado ya la indemnización de los contratos por obra o servicio a veinte días^[31].

Sobre la existencia de una "justificación objetiva", en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, el TJUE establece que no es posible justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo. A este respecto, el TJUE recuerda que dicha cláusula 4 "debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencias de 13 de septiembre de 2007 Del Cerro Alonso, C-307/05; 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro, C-444/09 y C-456/09 y 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13)".

Referencias:

1. ^ OIT.: *Informe Trabajo de los Jóvenes, 2017*. wcms_737662.
2. ^ LÓPEZ INSUA, B.M.: "La precarización del personal investigador en formación de nuevo en el ojo del huracán: anomalías en la "codificación" de los contratos predoctorales", *Derecho de las Relaciones Laborales*, Nº5, 2017, págs. 413-424. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C; GONZÁLEZ DÍAZ, F.A y FÉRNANDEZ COLLADOS, M.B.: "El personal investigador en formación: una peculiar relación laboral", en VV.AA., *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios. XXVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, Cinca, 2016*.
3. ^ NOGUEIRA FERREIRO, L.: "La eficacia en el fomento de la investigación del contrato predoctoral y las ayudas a la formación de doctores y profesorado universitario", en VV.AA., GÓMEZ MUÑOZ, J.M (Coord),

- Reforma de las Administraciones Públicas y Empleo Público, Sevilla, CARL, 2015.*
4. ^ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C; GONZÁLEZ DÍAZ, F.A y FÉRNANDEZ COLLADOS, M.B: "El personal investigador en formación: una peculiar relación laboral", *op.cit.*, pág. 1.
 5. ^ http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
 6. ^ LÓPEZ INSUA, B.M: "La precarización del personal investigador en formación de nuevo en el ojo del huracán: anomalías en la "codificación" de los contratos predoctorales"...*op.cit.*, págs. 413-424.
 7. ^ MONTOYA MELGAR, A: "El ámbito personal del Derecho del Trabajo: tendencias actuales", *Revista Aranzadi Social*, nº3, 2006, pág. 1 en su versión digital. Moreno Gené, J: *El estatuto del personal investigador en formación: aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social*, Barcelona, Atelier, 2020.
 8. ^ Véase, para un conocimiento más exhaustivo, LÓPEZ INSUA, B.M: "La precarización del personal investigador en formación de nuevo en el ojo del huracán: anomalías en la "codificación" de los contratos predoctorales"...*op.cit.* págs. 413-424.
 9. ^ «BOE» núm. 263, de 3 de noviembre de 2003.
 10. ^ Véase las STS de 13 de junio de 1988, 13 de abril de 1989 y 26 de junio de 1996. Para un conocimiento más exhaustivo, véase MONEREO PÉREZ, J.L, MOLINA NAVARRETE, C; MORENO VIDA, M^a.N. y Vila Tierno, F, *Manual de Derecho del Trabajo*, Granada, Comares, 2020.
 11. ^ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., "Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº83, 2009, pág. 252 y siguientes.
 12. ^ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., "Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio"...*op.cit.*, pág. 252.
 13. ^ BOE núm. 29 de 03 de febrero de 2006.
 14. ^ El DEA es un certificado acreditativo de los estudios de postgrado realizados y el cual garantiza y acredita la Suficiencia Investigadora. Gracias a este título, las Universidades Españolas reconocían el trabajo desarrollado por el doctorando en un determinado campo de especialización de conocimiento. Para acceder al Diploma de Estudios Avanzados se debía contar con una Licenciatura o Ingeniería cuyos niveles (MECES) se corresponden actualmente al nivel de Máster, siendo por tanto un Diploma de mayor nivel que el título de Máster que es el que permite acceder al nuevo Doctorado del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). El DEA ya no se encuentra actualmente vigente, siendo derogado por el Plan Bolonia y sustituido por el nuevo plan de estudios Universitarios que concede el EEES. Actualmente es necesario el título de Máster para acceder al nuevo Doctorado del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). No obstante, los que cuenten con el antiguo DEA tienen acceso a la redacción de la tesis doctoral de los actuales estudios de Doctorado, pues el DEA es homologable en todas las universidades españolas.
 15. ^ El TFM es un proyecto o trabajo exigido como condición para obtener finalmente una titulación universitaria que permite el acceso al doctorado. En España, tras la reforma universitaria de Bolonia, este trabajo pasa a ser requisito obligatorio para obtener el correspondiente título oficiales de Máster. A diferencia de una tesis doctoral, este trabajo normalmente aplica la información y el saber existente y no requiere investigación ni novedad, aunque puede formar parte de investigaciones enmarcadas en una tesis doctoral, en cuyo caso puede explorar y evaluar aspectos o ideas novedosas.

16. [^] No obstante, el RD 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el RGSS de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto por la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de SS... y el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, han previsto la posibilidad de que aquellos que hayan participado en programas de formación, sin haber recibido ninguna cobertura en materia de SS, puedan recuperar, en parte, los periodos de cotización sin aportación. Véase Al respecto, véanse entre otras, las obras de AGUILERA IZQUIERDO, R., "El Estatuto del becario de investigación", Revista española de Derecho del Trabajo, nº 121, 2004; GARCÍA NINET, J.I., "Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación", Tribuna Social, nº 155, 2003, págs. 5 a 10; GARCÍA VALVERDE, M., "Naturaleza de la relación que une al "supuesto becario" con la universidad", Aranzadi Social, nº 12, 2005; HIERRO HIERRO, F. J., "Acerca de la protección social dispensada al becario de investigación por el RD 1326/2003, de 24 de octubre", Anuario de la Facultad de Derecho, nº 22, 2004 y LUJÁN ALCARAZ, J., "A propósito del "Estatuto del becario de investigación", Aranzadi Social, nº 1, 2004, págs. 23 a 34.
17. [^] Cabe señalar que, tan sólo, la Junta de Andalucía convocó durante dos años estos incentivos.
18. [^] Véase la "Resolución de 10 de febrero de 2009, de la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología, por la que se convocan incentivos en el 2009 para la formación de personal docente e investigador predoctoral en las Universidades Públicas de Andalucía, en áreas de conocimiento consideradas deficitarias por necesidades institucionales docentes y de investigación y se establece el procedimiento de selección de dicho personal" (BOJA núm. 47 de 10 de marzo de 2009).
19. [^] Ver la Resolución de 18 de septiembre de 2014, de la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología, por la que se conceden los incentivos previstos en la Orden de 11 de Diciembre de 2007 correspondientes a la Tercera Fase de Formación del Personal Investigador en áreas de conocimiento consideradas deficitarias por necesidades docentes (Convocatoria 2009).
20. [^] Siguiendo las reglas previstas por el art. 50 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (BOE núm. 307 de 24 de diciembre del 2001) para la figura del "Profesor Ayudante Doctor", por la que se rige dicho contrato postdoctoral, los investigadores contratados habían de volcar gran parte de sus esfuerzos en el desarrollo de tareas docentes e investigadoras (art. 50 c) LOU). En cuanto a la parte docente, con carácter general la LOU ha previsto para todo el personal docente e investigador de las Universidades con dedicación a tiempo completo, entre los que se encuentra la figura del Ayudante Doctor, que "... dedicará a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 24 créditos ECTS" (art. 68 de la LOU). No obstante a lo anterior, el Plan de Ordenación Docente de la Universidad de Granada permitía al personal FPDJ de la Junta de Andalucía con contrato prorrogado, que pudiera cumplir con este requisito indispensable de alguna de las siguientes formas: 1) acumulándolo todo al inicio del contrato o 2) fraccionándolo proporcionalmente entre el inicio y el término del contrato (página 11 del Plan de Ordenación Docente previsto para el año 2013-2014).

21. ^ «BOE» núm. 131, de 02/06/2011.
22. ^ NOGUEIRA FERREIRO, L: "La eficacia en el fomento de la investigación del contrato predoctoral y las ayudas a la formación de doctores y profesorado universitario"...op.cit., 269 y siguientes.
23. ^ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015).
24. ^ Moreno Gené, J: *El estatuto del personal investigador en formación: aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social*, Barcelona, Atelier, 2020, págs. 42 y siguientes.
25. ^ Moreno Gené, J: "La ambigua naturaleza jurídica del contrato predoctoral y su incidencia a efectos indemnizatorios. Comentario a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1064/2018, de 15 de mayo", *Revista Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 431, febrero de 2019, págs. 160-168.
26. ^ *En esta línea se sitúa el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y otras normas concordantes.*
27. ^ Monereo Pérez, J.L y López Insua, B.M: "La garantía internacional del derecho a un trabajo "decente", *Revista Española de Derecho del Trabajo* num.177/2015, parte Estudio, pág. 1 en su versión digital.
28. ^ VV.AA.: Monereo Pérez, J.L.; Gorelli Hernández, J y De Val Tena, Á.L (Dir.) y López Insua, B.M (Coord): *El trabajo decente*, Granada, Comares (Col. Trabajo y Seguridad Social), nº. 111, 2018.
29. ^ *Para una perspectiva general*, MOLINA NAVARRETE, C: *El empleo temporal en el laberinto judicial: desenmarañando el enredo*, Madrid, Sepin, 2017.
30. ^ *Para un conocimiento más exhaustivo*, ver MORENO VIDA, M^a N: "La aplicación de la Directiva 1999/70/CE sobre Trabajo Temporal en las Administraciones Públicas. Los conceptos de "situaciones comparables" y de "razones objetivas", *Revista Trabajo y Derecho*, nº21, 2016, págs. 15 a 33. Asimismo, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, C. Serrano Falcón (Coord.), Granada, Comares, 2010, espec., Parte I, págs. 3 y sigs. y Parte II, págs. 137 y sigs.
31. ^ Véase la sentencia del TSJ del País Vasco de 18 de octubre de 2016 (recurso 1690/2016). En este caso, la relación laboral de la investigadora con la Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitaria se basa en un contrato de trabajo para la realización de un "proyecto de investigación", sobre el que se suscribieron sucesivos acuerdos de continuidad, toda vez que la Fundación contaba con financiación adicional. El TSJ pese a considerar que el contrato de investigación suscrito por las partes (equivalente a un contrato para obra o servicio determinado de más de tres años de duración) era de carácter temporal, eleva la indemnización de ocho días a veinte días por año. De modo, que la indemnización queda fijada en 5.337,78 euros.