

# **El tratamiento del «personal investigador contratado» en la negociación colectiva de las universidades**

Publicado en Aranzadi Social num. 9 2007

## **Moreno Gené, Josep**

Profesor (TEU) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Facultad de Derecho y Economía. **Universidad de Lleida**

### **1** *El personal investigador contratado en las universidades y su marco regulador*

#### **1.1** *La irrupción del personal investigador contratado en las universidades. ¿Una nueva carrera profesional de investigador?*

La aprobación de la LOU ( RCL 2001\3178) comportó una modificación radical del régimen jurídico del personal docente e investigador existente con anterioridad a su aprobación, tanto en lo referido a la forma de acceso a la condición de funcionario como en la forma de acceso y regulación de las condiciones del personal docente e investigador contratado, siendo una de las principales novedades el carácter laboral de la contratación de estos últimos. La reciente reforma de la LOU ( RCL 2007\766) no ha afectado al carácter laboral del régimen del personal docente e investigador contratado por las universidades, habiéndose limitado únicamente en este punto a intentar resolver algunas de las principales carencias planteadas a partir de la aprobación de la LOU <sup>1</sup>. En consecuencia y a diferencia de lo que sucedía antes de la entrada en vigor de la LOU, el régimen jurídico del personal contratado pasó a ser siempre de carácter laboral y no administrativo, por lo que puede afirmarse, con rotundidad y sin ningún género de dudas, que la LOU estableció un «principio general de laboralidad en la contratación universitaria» <sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Vid. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril ( RCL 2007\766) , por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre ( RCL 2006\3178) , de Universidades.

<sup>2</sup>Vid. Comisiones Obreras (CC OO): Regulación de las condiciones laborales del personal docente e investigador, Madrid, 2002, pg. 12. Para un estudio sobre el régimen jurídico del personal docente e investigador contratado vid., entre otros, ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: La contratación laboral del profesorado en la Ley Orgánica de Universidades, Servicio de Publicaciones de la Universidad de la Laguna, 2002; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «Figuras legales de contratación laboral del profesorado de las Universidades Públicas», en MOLINA NAVARRRETE, C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y OJEDA AVILÉS, A.: Ordenación y gestión del personal docente e investigador contratado: problemas y soluciones, Universidad de Jaén, 2003; BARREIRO GONZÁLEZ, G.: «La laboralización de determinadas categorías docentes en la Universidad: Análisis de un supuesto concreto», La Ley, núm. 5271, 2003; CARO MUÑOZ, A. I. y DEL

VALLE PASCUAL, J. M. (Coord.): Jornadas sobre el profesorado universitario laboral, Universidad de Burgos, 2004; DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador no funcionario tras la nueva legislación universitaria», Relaciones Laborales, 2005-II; DEL VALLE PASCUAL, J. M.: «El profesorado universitario laboral: una nueva perspectiva», en CARO MUÑOZ, A. I. y DEL VALLE PASCUAL, J. M. (Coord.): Jornadas sobre el profesorado... cit.; MOLINA NAVARRRETE, C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y OJEDA AVILÉS, A.: Ordenación y gestión del personal docente e investigador contratado: problemas y soluciones, Universidad de Jaén, 2003; MOLINA NAVARRRETE, C.: «Representación de intereses y negociación colectiva del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas», en CARO MUÑOZ, A. I. y DEL VALLE PASCUAL, J. M. (Coord.): Jornadas sobre el profesorado... cit.; MOLINA NAVARRRETE, C.: «Una nueva e inaudita "relación laboral especial": la difícil reconstrucción del sistema de fuentes reguladoras de los contratos de PDI», en MOLINA NAVARRRETE, C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y OJEDA AVILÉS, A.: Ordenación y gestión del personal... cit.; MOLINA NAVARRRETE, C.: «El profesor universitario laboral y el Estatuto de los Trabajadores», Curso sobre Régimen de las Universidades Públicas, Alicante, 9, 10 y 11 de abril de 2003 (ejemplar fotocopiado); MOLINA NAVARRRETE, C.: «Improvisación» de la LOU, «perversión» de la práctica ¿sabemos quién fija el régimen del PDI contratado?, Revista de Derecho Social, núm. 25, 2004; MOLINA NAVARRRETE, 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; PEDRAJAS MORENO, A.: «Las irregularidades de la contratación laboral temporal del profesorado universitario: ¿indefinición contra su ley habilitante?», en CARO MUÑOZ, A. I. y DEL VALLE PASCUAL, J. M. (Coord.): Jornadas sobre el profesorado... cit.; SALA FRANCO, T.: «Modalidades de contratación laboral temporal: la LOU y el Estatuto de los Trabajadores, condenados a entenderse», en CARO MUÑOZ, A. I. y DEL VALLE PASCUAL, J. M. (Coord.): Jornadas sobre el profesorado... cit. SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.): El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios. Ediciones Laborum, Murcia, 2006.

Tras la entrada en vigor de la LOU se implantó, por tanto, un modelo o sistema mixto, en el que coexisten dos regímenes jurídicos diversos en relación con el personal docente e investigador, con las consecuentes dificultades de gestión que ello supone: el funcional o estatutario, por el que se rigen los docentes e investigadores integrados en los cuerpos docentes y el laboral aplicable sobre todos los contratados. Así, el art. 47 LOU prevé al respecto que «el personal docente e investigador de las universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado». Entre los primeros, el art. 56.1 LOU incluía a los Catedráticos de Universidad, a los Profesores Titulares de Universidad, a los Catedráticos de Escuelas Universitarias y a los Profesores Titulares de Escuelas Universitarias, si bien, tras la reforma de la LOU han quedado reducidos únicamente a los Catedráticos de Universidad y a los Profesores Titulares de Universidad. Entre los segundos, la redacción inicial de la LOU -arts. 48 y 54- enumeraba las figuras siguientes: ayudante, profesor ayudante doctor, profesor colaborador, profesor contratado doctor, profesor asociado, profesor visitante y profesor emérito. Tras la reforma de la LOU el redactado actual del art. 48.1 establece que «las universidades podrán contratar personal docente e investigador en

régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley». Entre las modalidades específicas del ámbito universitario, el vigente art. 48.2 de la LOU incluye las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante.

La proclamación del principio de laboralidad en relación con el personal docente e investigador contratado que lleva a cabo la LOU y que se mantiene tras la reforma de esta norma ha comportado indudables alteraciones en la situación anterior, no en vano, el bloque de legalidad aplicable a dicho personal es diferente del tradicionalmente aplicado al personal contratado administrativo. En esta dirección se ha constatado, en ocasiones con cierto temor, que ahora al personal laboral le resulta aplicable la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores y convenio colectivo) bajo los principios de autonomía de la voluntad colectiva e individual, así como del principio de norma mínima y condición más beneficiosa, junto con el principio pro operario a la hora de interpretar la norma, mientras que al personal contratado administrativo le resultaba aplicable la normativa administrativa, inspirada en el principio de tutela de los intereses públicos<sup>3</sup>. A lo cual se añade, en parecidos términos, que la norma administrativa, por definición, persigue la defensa de los intereses generales, en tanto que en la legislación laboral, de un marcado carácter garantista, prima la defensa de los derechos del trabajador; las condiciones de trabajo pasan de prácticamente impuestas a necesariamente pactadas; la representación colectiva del personal docente e investigador contratado se habrá de ejercer a través del comité de empresa; y se tendrá pleno derecho a la negociación de las condiciones de trabajo, horarios, retribuciones y demás derechos laborales con un margen de negociación de mayor envergadura, etcétera<sup>4</sup>.

<sup>3</sup>AA VV: «Un paseo por la LOU. Análisis sistemático de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades». V Seminario sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria. Mayo de 2002, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 2003, pgs. 447 y 448. En dicho estudio se pone de manifiesto las consecuencias prácticas que de ello se derivan en relación al íntegro régimen jurídico del profesorado contratado.

<sup>4</sup> SOUVIRÓN MORENILLA, J. M. y PALENCIA HERREJÓN, F.: La nueva regulación de las Universidades. Comentarios y análisis sistemático de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades. Editorial Comares, Granada, 2002. pgs. 499-500. Los autores consideran que ello provocará un incremento de la litigiosidad, que además deberá sustanciarse ante los Juzgados y Tribunales del orden social, proclives, según los autores, al reconocimiento de los derechos de los trabajadores frente al empresario-Universidad.

El proceso de laboralización del personal docente e investigador, sin embargo, no constituye el único proceso de laboralización que se ha vivido en la universidad española en los últimos años, puesto que, aunque con mucho

menor estruendo, junto al colectivo del personal docente e investigador contratado, que ha acaparado toda la atención mediática y académica, se ha ido configurando en las universidades, en ocasiones más por una vía de hecho o de facto que por previsión normativa expresa, un colectivo que puede denominarse, con todas las cautelas posibles en un ámbito tan sensible como éste, como personal investigador, también vinculado a las universidades preferentemente en régimen de contratación laboral. Este colectivo tiene como principal nota definitoria no su dedicación a la investigación, característica que comparte con el personal docente e investigador, sino la exclusividad o la especial intensidad con que se dedica a esta actividad investigadora, en detrimento de su actividad docente que queda relegada a un segundo plano <sup>5</sup>. A tal efecto, para identificar a este colectivo ya se está utilizando la abreviatura de PDI, con la «d» de docencia en minúscula, para diferenciar a este colectivo del PDI -personal docente e investigador contratado en las universidades-. Este colectivo dedicado de forma exclusiva o preferente a tareas investigadoras tradicionalmente se ha integrado, fundamentalmente, por el personal investigador en formación o en fase inicial, por el personal investigador en perfeccionamiento o experimentado y por el personal investigador adscrito a proyectos, convenios o contratos de investigación.

<sup>5</sup>Una visión general sobre el colectivo del personal investigador contratado en MORENO GENÉ, J.: La actividad investigadora y la contratación laboral: una constante relación de desencuentros, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.

Sin ánimo de exhaustividad, como principales hitos de este proceso de laboralización del personal investigador cabe destacar, en primer lugar, la aprobación del RD 63/2006, de 27 de enero ( RCL 2006\204) , por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación (en adelante, EPIF) que, superando las previsiones contenidas en el RD 1326/2003, de 24 de octubre ( RCL 2003\2588) <sup>6</sup>, por el cual se aprobó el Estatuto del Becario de Investigación (en adelante, EB), ha procedido a laboralizar una parte de la actividad investigadora desarrollada por los investigadores en formación o investigadores en fase inicial, hasta el momento cubierta mayoritariamente mediante la convocatoria de becas de investigación, al establecer la obligación de contratar en prácticas a aquellos investigadores que se encuentren en la segunda fase -tercer y cuarto año- de disfrute de las ayudas a la investigación dirigidas a la realización de su tesis doctoral, posibilidad que ya con anterioridad había sido anticipada por diferentes convocatorias autonómicas <sup>7</sup>.

<sup>6</sup>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, HIERRO HIERRO, 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, núm. 22, 2004; LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del "estatuto del becario de investigación"», Aranzadi Social, núm. 1, 2004 ( BIB 2004\254) ; MOLINA MARTÍN, M.: «Comentario al Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre ( RCL 2003\2588) , por el que se aprueba el Estatuto del Becario

de Investigación», Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 5, 2004.

<sup>7</sup>Sobre el proceso de laboralización de la actividad investigadora del personal investigador en formación llevado a cabo por el EPIF, vid., entre otros, ALZAGA RUIZ, I.: «El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación», Actualidad Laboral, núm. 18, 2006; MORENO GENÉ, J.: «El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral», Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, núm. 277/2006; MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral», Relaciones Laborales, núm. 19, 2006.

En segundo lugar, y en la misma línea, se ha desencadenado un proceso que aunque extremadamente lento ya parece irreversible de laboralización de la actividad investigadora desarrollada por los investigadores doctores recientes o investigadores en perfeccionamiento o experimentados, sustituyéndose paulatinamente las becas de investigación posdoctorales por contratos laborales. En este proceso también ha jugado un papel decisivo la aprobación de citado EPIF, que establece 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 que se adscriban <sup>8</sup>.

<sup>8</sup>Para un estudio del proceso de laboralización de la actividad investigadora desarrollada por los investigadores posdoctorales vid. MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología», Revista de Derecho Social, núm. 29/2005.

Finalmente, de forma paralela a este proceso de laboralización de las becas de investigación pre y posdoctorales, paulatinamente y no sin dificultades, se está procediendo a la sustitución de las becas asociadas a proyectos de investigación por los contratos laborales previstos en el art. 48 LOU y en el art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación (en adelante Ley 13/1986, de 14 de abril [ RCL 1986\1194] ). En esta dirección, ya son diversos los programas europeos y nacionales de investigación y las normativas internas de universidades y otros centros de investigación, que para estos supuestos han sustituido, o cuanto menos simultanean, el tradicional recurso a las becas de investigación por la más adecuada contratación laboral del personal investigador adscrito a dichos proyectos de investigación <sup>9</sup>.

<sup>9</sup>Sobre el proceso de laboralización de la actividad desarrollada por este colectivo y de las modalidades contractuales empleadas para su vinculación con las universidades vid. MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la realización de un proyecto específico de investigación», Aranzadi Social, núm. 21, 2005 ( BIB 2005\608) . Un estudio del régimen jurídico aplicable a este colectivo en GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «El personal adscrito a proyectos de investigación», en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.): El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios, Ediciones Laborum, Murcia, 2006 (Segunda Edición) y MONTALVO CORREA, J.: «Aspectos laborales de los contratos de investigación», en 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.

Esta progresiva sustitución de las becas de investigación pre y postdoctorales y las becas de investigación asociadas a proyectos de investigación por la contratación laboral del personal investigador no constituye un mero cambio formal o nominal, sino que ha implicado una nueva concepción de la actividad investigadora realizada por estos investigadores, puesto que la misma empieza a ser contemplada no sólo como una fase más del proceso de formación académica del investigador sino también como una labor profesional cualificada que exige un tratamiento laboral. En definitiva, supone un avance en el reconocimiento de la actividad productiva del personal investigador en detrimento de la tradicional concepción meramente formativa que se ha atribuido a la actividad que desempeña. Ahora bien, al tiempo que se ha procedido a sujetar la actividad de estos investigadores al régimen contractual laboral, paralelamente y de modo incomprensible, se ha pretendido mantener a este colectivo en una burbuja o en un limbo que lo «salvague» del conjunto de las normas laborales.

Este colectivo de personal investigador contratado que nace al hilo de este proceso de potenciación de la laboralización de la actividad investigadora, tradicionalmente se ha configurado con carácter general como un colectivo vinculado a las universidades u otros centros de investigación mediante contratos laborales de carácter temporal, si bien, tampoco han faltado algunas experiencias autonómicas en las que ya parecía intuirse un personal investigador contratado de forma indefinida o permanente. La posibilidad de acudir a la contratación laboral indefinida del personal investigador, sin embargo, parece que va a generalizarse tras la modificación del art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, introducida por la LO 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la LOU, que permitirá la contratación indefinida de personal investigador por parte de las universidades y otros centros de investigación. En concreto se permitirá que además de otras entidades, las universidades públicas puedan celebrar contratos con carácter indefinido y dedicación a tiempo completo, con los investigadores que cumplan determinados requisitos, siendo la finalidad del contrato la realización de las funciones de la institución y prioritariamente tareas de investigación científica y desarrollo tecnológico <sup>10</sup>.

<sup>10</sup>En esta dirección, el nuevo apartado tercero que se incorpora a dicho precepto establece que «(...) las Universidades Públicas, las Agencias Estatales de Investigación y los centros públicos de investigación no estatales, así como las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico podrán, previa convocatoria pública, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme a sus normas de organización y funcionamiento, y en función de sus necesidades de personal y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias celebrar contratos con carácter indefinido y dedicación a tiempo completo, con los investigadores que hayan sido contratados conforme a las previsiones de la letra b del apartado uno y que en el desarrollo de su actividad hayan superado con criterios de excelencia la evaluación correspondiente. La finalidad del contrato será realizar las funciones de la institución y prioritariamente tareas de investigación científica y desarrollo tecnológico».

Como consecuencia de la aparición y proliferación de estos colectivos de investigadores parece vislumbrarse, si bien, con grandes claroscuros, una

carrera profesional de investigador que se articularía a través del paso sucesivo, prolongado y no siempre racional o coherente del investigador por sucesivas figuras contractuales temporales, pero que tras la reforma expuesta consistente en introducir esta especie de figura del investigador contratado permanente, podría concluir con la estabilización definitiva del investigador <sup>11</sup>. En este punto es donde se plantean serias dudas sobre si esta carrera profesional de investigador se constituiría de facto como una carrera paralela a la carrera profesional del personal docente e investigador -funcionario o laboral- o si únicamente, como ha sucedido hasta este momento, supondría un paso previo para el acceso a la carrera profesional de personal docente e investigador prevista y diseñada en la LOU, que se configuraría como el destino final de estos investigadores contratados, los cuales deberían finalmente encontrar acomodo en alguna de las diferentes figuras previstas en la LOU y normativa de desarrollo <sup>12</sup>.

<sup>11</sup>La configuración de una nueva carrera profesional en el seno de la universidad no resulta totalmente novedosa, no en vano, la LOU ya supuso la aparición de la carrera profesional del personal docente e investigador contratado. Vid. sobre esta transformación, GOERLICH PESET, J. L.: «Modalidades y duración de los contratos laborales del profesorado. Normas estatales, autonómicas y universitarias», en SEMPERE NAVARRO, A. V.: El personal docente investigador... cit. pgs. 119-123. El autor mantiene que con la LRU la relación entre el personal funcionario y el personal contratado era de complementariedad, mientras que con la LOU, pasa a ser una relación de alternatividad.

<sup>12</sup>Una opción por la carrera profesional de investigador en Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios: Carrera investigadora en España: deficiencias y propuestas, 2004. Este documento puede consultarse en [www.precarios.org](http://www.precarios.org).

Sin lugar a dudas, la segunda opción es la que se impone en la actualidad, no en vano, el personal investigador contratado se encuentra totalmente supeditado a las figuras de personal docente e investigador previstas en la normativa universitaria, de modo que el tránsito por las diferentes figuras de personal investigador contratado se configuran, en no pocas ocasiones, como un vía crucis por el que necesariamente y como un mal menor se debe transitar para poder acceder finalmente a alguna de las anheladas plazas de personal docente e investigador prevista en la LOU. No han faltado, sin embargo, algunas experiencias autonómicas que parecen prever una carrera profesional de investigador paralela a la del personal docente e investigador. Así, por ejemplo, la Ley del Parlamento de Cataluña 1/2003 ( LCAT 2003\123, 192) , por la que se aprueba la Ley de Universidades de Cataluña (en adelante LUC) establece en su art. 42 la siguiente tipología de personal académico: «el personal académico de las universidades públicas está integrado por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, por el profesorado contratado y por los investigadores propios y vinculados, contratados de acuerdo con la normativa vigente». En consecuencia, a partir de este precepto parecerían identificarse diversas carreras profesionales paralelas, siendo una de ellas la carrera profesional de investigador <sup>13</sup>.

<sup>13</sup>La Ley 3/2004, de 25 de febrero ( LPV 2004\102) , del Sistema Universitario Vasco identifica junto con las categorías de personal docente e investigador

contratado (art. 14) -profesor pleno, profesor agregado, profesor adjunto, profesor colaborador, profesor asociado, profesor visitante, profesor emérito, ayudante y personal contratado con el fin de desarrollar proyectos concretos de investigación científico-técnica-, el personal investigador no contratado (art. 26) -investigadores en fase inicial e investigadores experimentados- y al personal investigador contratado (art. 27) -doctor investigador y profesor de investigación-. El doctor investigador y el profesor de investigación se dedicarán fundamentalmente a la investigación. Asimismo, se prevé que el personal doctor investigador tenga los mismos derechos que el profesor agregado y el profesor de investigación los mismos derechos que el profesor pleno.

En cualquier caso, con carácter general sí se puede identificar un cierto paralelismo entre los sucesivos pasos teóricos por los que debe transcurrir la carrera profesional del personal docente e investigador contratado y la hipotética carrera profesional del personal investigador contratado. En este sentido, ambas carreras se iniciarían con un estadio fundamentalmente formativo -la figura del ayudante en el personal docente e investigador y la figura del investigador en formación en el personal investigador-, al que seguiría un segundo estadio de perfeccionamiento -la figura del ayudante doctor para el personal docente e investigador y la figura del personal investigador en perfeccionamiento o experimentado para el personal investigador-, para terminar, finalmente, este periplo en una fase de estabilización -la figura del profesor contratado doctor para el personal docente e investigador y la figura del investigador contratado permanente respecto del personal investigador-. Ambas carreras profesionales, sin embargo, no deberían configurarse en ningún caso como compartimentos estancos sino que, por el contrario, la movilidad y la comunicabilidad temporal o permanente de personal entre ambas carreras profesionales debería ser la norma general, de modo que miembros del personal docente e investigador pudieran pasar a ser personal investigador y, viceversa, que integrantes del personal investigador pudieran transformarse en personal docente e investigador <sup>14</sup>.

<sup>14</sup>Sobre este paralelismo entre la carrera profesional de personal docente e investigador y la carrera profesional del personal investigador vid. MORENO GENÉ, J.: La actividad investigadora... cit.

### **1.2** *Las limitaciones e insuficiencias del marco regulador del personal investigador contratado. ¿Quién fija las condiciones de trabajo del personal investigador contratado?*

Sin ser éste el lugar ni el momento adecuados para exponer el debate sobre las bondades y los inconvenientes de la propia existencia diferenciada del personal investigador contratado y, en su caso, del establecimiento de un modelo dual de carrera profesional -personal docente e investigador y personal investigador-, lo que sí resulta indiscutible es que en la realidad cotidiana de las universidades y otros centros de investigación nos encontramos ante un verdadero proceso de potenciación de la contratación laboral de este personal investigador, que se suma al proceso de laboralización del personal docente e investigador contratado por las universidades públicas que en su momento llevó a cabo la LOU, que hace imprescindible que se analice quién fija y cómo se fija el régimen jurídico-laboral de este colectivo <sup>15</sup>. A tal efecto, a continuación vamos a exponer cómo se contempla y regula a este colectivo en

la normativa estatal, en la normativa autonómica y en la normativa universitaria.

<sup>15</sup>A título de ejemplo la Orden ECI/1254/2007, de 17 de abril ( RCL 2007\896) , por la que se establecen las bases reguladoras del Programa José Castillejo de ayudas para estancias de movilidad en el extranjero de jóvenes doctores pertenecientes al personal docente o investigador de universidades y de centros de investigación, como su nombre indica, tiene por objeto la regulación de las bases del Programa José Castillejo para la concesión de ayudas de estancias de movilidad en el extranjero dirigidas indistintamente a jóvenes doctores con vinculación como personal docente o como personal investigador.

#### **A** *El personal investigador contratado en la normativa estatal*

Pese a la indudable proliferación del personal investigador contratado, y a diferencia con lo que sucede con el personal docente e investigador identificado y parcialmente regulado en la LOU, el personal investigador contratado no encuentra por el momento un encaje expreso en esta norma, la cual se limita a prever de forma indirecta la existencia y las vías de contratación de alguna de las figuras que componen este colectivo -v. gr. personal investigador adscrito a proyectos de investigación-, pero sin llevar a cabo una mínima regulación del mismo, al tiempo que desconoce totalmente las restantes figuras de personal investigador -personal investigador en formación o en fase inicial y personal investigador en perfeccionamiento o experimentado-. Resulta especialmente llamativo que tras la reciente reforma de la LOU dicha norma siga obviando estos colectivos de investigadores contratados que desarrollan su actividad investigadora en las universidades, habiéndose preferido acudir una vez más a la Ley 13/1986, de 14 de abril, para dar cabida a estos colectivos de investigadores, como lo prueba el hecho de que la reforma de la LOU haya optado por modificar esta norma, para contemplar la posibilidad de que las universidades públicas, entre otros organismos de investigación, puedan contratar investigadores de forma indefinida, en lugar de prever dicha posibilidad en el propio articulado de la LOU.

En esta dirección, tras la reforma de la LOU, a lo largo de esta norma únicamente se encuentran dos referencias expresas que no van dirigidas genéricamente al personal docente e investigador, sino de forma específica al personal investigador. La primera referencia a dicho personal la encontramos en el art. 48, que tras establecer que «las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo», añade que las universidades «también podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica» <sup>16</sup>.

<sup>16</sup>A estas posibilidades cabe añadir la opción que contempla el art. 48.1 in fine de la LOU ( RCL 2001\3178) de que las universidades puedan nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley.

En consecuencia, a partir de estas previsiones se establecen dos posibilidades

de contratación en régimen laboral por parte de las universidades. En primer lugar, la contratación a través de las modalidades específicas del ámbito universitario que se regulan en la propia LOU, que se corresponden con las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante (art. 48.2 LOU); y, en segundo lugar, mediante las modalidades de contratación laboral previstas en el Estatuto de los Trabajadores, si bien esta posibilidad queda restringida a las modalidades previstas «para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo» y al «contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica»<sup>17</sup>.

<sup>17</sup>La redacción final de este precepto altera la contenida en borradores anteriores del mismo que preveían que «las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta ley o a través de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral. También podrán contratar personal docente, investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica (...)». Como puede observarse en la redacción definitiva de este precepto se ha restringido la posibilidad de contratar a través de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral únicamente a la posibilidad de acudir a las modalidades previstas «para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo». DEL VALLE PASCUAL, J. M.: «Ya somos laborales», en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.): El personal docente investigador... cit. pg. 295, valoraba positivamente que se reconociera esta posibilidad en relación con el personal exclusivamente investigador, además, de la posibilidad de acudir al contrato por obra o servicio determinado.

Como ya se ha apuntado, de todas estas posibilidades de contratación laboral de que disfrutaban las universidades únicamente la posibilidad de contratar a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica, va dirigida específicamente a la contratación de personal investigador. Esta previsión reproduce casi literalmente la contenida en la anterior redacción del art. 48 LOU que tras enumerar en su apartado primero las figuras de personal docente e investigador contratado -ayudante, ayudante doctor, profesor colaborador, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante-, establecía en su apartado tercero que «las universidades podrán contratar para obra o servicio determinado a personal docente, personal investigador, personal técnico u otro personal, para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica». La redacción actual de este precepto, sin embargo, introduce algunos cambios en relación con la redacción anterior que no pueden pasar inadvertidos.

En primer lugar, se limitan el número de colectivos que pueden ser contratados por esta vía, al restringirse ahora exclusivamente al personal investigador, técnico u otro personal, obviando la referencia expresa al personal docente que sí contenía la redacción anterior de este precepto. Con toda probabilidad con esta modificación se pretende aclarar definitivamente que, de conformidad con el objeto de estos contratos -el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica-, la actividad a desarrollar por el personal contratado debe

ser exclusivamente de carácter investigador y, en ningún caso docente, y, en consecuencia, únicamente puede ser desarrollada por personal investigador, técnico u otro personal capacitado para la ejecución de los citados proyectos de investigación. En consecuencia, esta previsión supone un avance en el reconocimiento de la existencia de un colectivo de personal investigador contratado en las universidades que coexiste con el personal docente e investigador.

En segundo lugar, en la nueva redacción del art. 48 LOU se sustituye la referencia un tanto genérica e imprecisa que contenía la redacción anterior a la posibilidad de las universidades de «contratar para obra o servicio determinado» por una remisión expresa y mucho más precisa a la exigencia de que dicha contratación se debe llevar a cabo «a través del contrato por obra o servicio determinado». De esta manera el precepto no se refiere tanto al objeto del contrato que debía ser «para obra o servicio determinado» sino a la concreta modalidad contractual que es «el contrato de trabajo por obra o servicio determinado». Se introduce, en definitiva, una remisión expresa al contrato por obra o servicio determinado previsto en la normativa laboral.

Finalmente, la redacción actual del art. 48.1 LOU suprime el calificativo que se contenía en la redacción anterior del art. 48.3 en virtud del cual el objeto del contrato de trabajo debía ser un proyecto «concreto» de investigación científica o técnica. Tras la reforma, el objeto del contrato de trabajo por obra o servicio determinado a formalizar será sin más un proyecto de investigación científica o técnica. Probablemente con esta exigencia se quería identificar y diferenciar mejor el objeto de este contrato de trabajo en relación con la actividad investigadora permanente de la universidad u otro centro de investigación. Sin embargo, no consideramos que en la práctica esta modificación suponga una alteración en el alcance de esta posibilidad de contratación prevista en el art. 48 LOU, puesto que en principio todo proyecto de investigación es concreto, en tanto que versa sobre alguna materia en particular, de modo que la previsión expresa de esta exigencia resultaba, aunque pedagógica, ciertamente redundante.

Sin embargo, una vez prevista en la LOU la posibilidad de contratar a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado a personal investigador, personal técnico u otro personal para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica, y a diferencia de lo que sucede respecto a las figuras que configuran el personal docente e investigador contratado, la LOU no contiene previsión alguna relativa al régimen jurídico por el que deban regirse estos colectivos, de modo que a priori quedan totalmente indeterminadas las condiciones de trabajo en que este colectivo deberá desarrollar su actividad. En esta dirección, en relación con las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario el art. 48.2 prevé que «(...) el régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo; supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (...)». Por el contrario, ninguna previsión específica contiene la LOU en relación con el contrato por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica, de modo que cabe interpretar que estas contrataciones deberán sujetarse directamente al régimen jurídico previsto en la normativa laboral reguladora de esta modalidad contractual, es decir, el art. 15 ET ( RCL 1995\997) y normativa de desarrollo <sup>18</sup>.

<sup>18</sup>Una crítica a este redactado en GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «El personal adscrito...» cit. pg. 368-369.

La segunda previsión que contiene la LOU referida al personal investigador la encontramos fuera del articulado de dicha norma, en concreto, en la Disposición Adicional Decimotercera, que bajo la rúbrica «De la contratación de personal investigador, científico o técnico conforme a la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica», matiza que «las posibilidades de contratación de personal previstas en esta Ley para las universidades públicas se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, en la redacción dada por la disposición adicional séptima de la Ley 12/2001, de 9 de julio ( RCL 2001\1674) , de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad». Como se desprende de la lectura de este precepto, a través de esta previsión la LOU reconoció la subsistencia de las posibilidades de contratación previstas en la Ley 13/1986 -que en aquel momento eran el contrato para la realización de un proyecto específico de investigación (art. 17.1. a) y el contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología (art. 17.1.b)-, evitando de este modo que se pudiera considerar que la aprobación de la LOU ponía fin a esta posibilidad al fijar un listado tasado de posibilidades de contratación de personal por parte de las universidades. Sin embargo, al igual que sucedía con las posibilidades de contratación de investigadores prevista en el art. 48 LOU, esta norma no incorpora ninguna previsión específica dirigida a la regulación de las condiciones en que este colectivo debe desarrollar su actividad.

La reforma de la LOU no únicamente ha mantenido esta previsión y, en consecuencia, las posibilidades de contratación temporal de investigadores expuestas, sino que como ya se ha avanzado, ha ido más allá al incorporar la posibilidad de contratación de investigadores con carácter indefinido. En esta dirección, la Disposición Final Tercera de la LO 4/2007, de 12 de abril, ha añadido un nuevo apartado tercero al art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, en el que se estipula que «sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, las universidades públicas, las Agencias Estatales de Investigación y los centros públicos de investigación no estatales, así como las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico podrán, previa convocatoria pública, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme a sus normas de organización y funcionamiento, y en función de sus necesidades de personal y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias celebrar contratos con carácter indefinido y dedicación a tiempo completo, con los investigadores que hayan sido contratados conforme a las previsiones de la letra b del apartado uno y que en el desarrollo de su actividad hayan superado con criterios de excelencia la evaluación correspondiente. La finalidad del contrato será realizar las funciones de la institución y prioritariamente tareas de investigación científica y desarrollo tecnológico». Con esta previsión, como ya se ha avanzado, la LOU ha dado un paso muy importante, casi definitivo, en el reconocimiento de un colectivo de personal investigador contratado que coexiste en las universidades junto al personal docente e investigador, si bien, no lo hace a través de su propio articulado, sino a través de la Ley 13/1986, de 14 de abril. En definitiva, la LOU sólo contempla de pasada y sin entrar en su regulación, la

posibilidad de contratar, entre otros colectivos, a investigadores para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica, así como también, la subsistencia de las posibilidades de contratación previstas en la Ley 13/1986, de 14 de abril, a las que añade tras la reforma introducida por la LO 4/2007, de 12 de abril, la posibilidad de contratación indefinida y a tiempo completo de investigadores. Sin embargo, sorprendentemente dicha norma no aborda de forma expresa las posibilidades de contratación de investigadores en formación o en fase inicial, ni de investigadores en perfeccionamiento o experimentados, en otros términos, no aborda la contratación de los investigadores predoctorales ni de los investigadores posdoctorales, salvo a través de las paralelas figuras de personal docente e investigador de ayudantes y ayudantes doctores.

La previsión de la figura de los ayudantes y de los profesores ayudantes doctores pone aún más de manifiesto si cabe la falta de previsión y de regulación alguna en relación con el personal investigador en formación o en fase inicial y con el personal investigador doctor o experimentado. Asimismo, la falta de previsión de estos colectivos contrasta frontalmente con la realidad cotidiana de nuestras universidades plagadas de investigadores en formación o en fase inicial contratados -investigadores predoctorales-, así como también de investigadores en perfeccionamiento o experimentados -investigadores posdoctorales, investigadores Juan de la Cierva, investigadores Ramón y Cajal, etcétera-, que desempeñan un importantísimo papel en las actividades investigadoras y, también docentes, que se desarrollan en las diferentes universidades <sup>19</sup>. Ante este panorama cabe preguntarse cómo la LOU pudo ignorar una realidad tan importante y extendida como ésta.

<sup>19</sup>Las últimas convocatorias de los programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva se contienen en la Resolución de 8 de febrero de 2007 de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se convoca para el año 2007, la concesión de ayudas de los Programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, en el marco del Programa Nacional de potenciación de recursos humanos del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007.

Únicamente podía entenderse que la LOU ignorara a este colectivo si se tenía en cuenta que el proceso de laboralización del mismo se ha llevado a cabo fundamentalmente con posterioridad a la aprobación de esta norma, siendo lo habitual en el momento de la aprobación de la LOU que la fase de formación pre y posdoctoral se cubriera mediante la convocatoria de becas de investigación. En este contexto, la LOU se limitaba a regular en su artículo 41 «el fomento de la investigación del desarrollo científico y de la innovación tecnológica en la universidad», estableciéndose al respecto en el apartado segundo de este precepto que «el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico corresponderá en el ámbito universitario a la Administración General del Estado y a las Comunidades Autónomas, de acuerdo con la legislación aplicable, sin perjuicio del desarrollo de programas propios de las universidades». En este contexto de fomento de la investigación es donde tradicionalmente se ha ubicado la convocatoria de ayudas a la investigación para la formación pre y posdoctoral y, en consecuencia, donde cabía ubicar la figura de los becarios de investigación pre y posdoctorales. En cualquier caso, llamaba especialmente la atención que la LOU hubiera renunciado a prever cualquier regulación relativa a este colectivo, delegando

cualquier regulación al respecto en la «legislación aplicable».

Sin embargo, resulta injustificable que tras la aparición y proliferación de las diferentes figuras de personal investigador contratado en las universidades y otros centros de investigación, la reciente reforma de la LOU se haya inhibido totalmente de establecer el régimen jurídico de este colectivo, así como de prever el sistema de fuentes por el que el mismo debe regirse. Por el contrario, consideramos que es función de la LOU y de su normativa de desarrollo, en tanto que normativa específica de las universidades y, por tanto, del personal que desarrolla sus funciones en las mismas, contemplar y regular la figura del personal investigador contratado, estableciendo el régimen de contratación laboral, la naturaleza temporal o indefinida del vínculo laboral, la determinación de los tipos contractuales, las condiciones de trabajo, etcétera. Únicamente cabe desear que el futuro Estatuto del personal docente o investigador previsto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 4/2007, de 12 de abril, supla en la medida de lo posible la falta de previsión y regulación de este colectivo, si bien, las escasas referencias contenidas en la LOU en relación con el mismo no permiten ser muy optimistas en este punto <sup>20</sup>.

<sup>20</sup>La Disposición Adicional Sexta de la LO 4/2007 ( RCL 2007\766) , bajo el título de «Estatuto del personal docente o investigador», prevé que «El Gobierno, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, aprobará mediante Real Decreto el estatuto del personal docente o investigador universitario, que incluirá la regulación de una estructura de carrera funcional que esté basada en la obtención de méritos docentes o investigadores, así como las condiciones en las que los profesores o investigadores funcionarios universitarios podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de su investigación». Llama la atención la sustitución de la tradicional terminología de «personal docente e investigador» por la de «personal docente o investigador» que se contiene en esta disposición adicional.

Ante el silencio generalizado de la LOU en relación con el colectivo que hemos denominado como personal investigador contratado por las universidades, tradicionalmente ha sido la legislación específica en materia de investigación, es decir, la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, la que se ha encargado de prever y regular la contratación laboral de los investigadores. En esta dirección, en diversos preceptos de esta norma se menciona la posibilidad de contratar investigadores. En primer lugar, el art. 11.2 prevé la posibilidad de que «los organismos, empresas e instituciones a las que se refiere el apartado anterior podrán contratar personal científico y técnico para la ejecución de las actividades de investigación y desarrollo tecnológico correspondientes al Plan Nacional, por un período máximo idéntico al del programa con cargo al cual se satisfagan los salarios y cargas sociales correspondientes, conforme a lo establecido en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores». En segundo lugar, el art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, tras la redacción dada por la Ley 12/2001, establece en su apartado primero que «los organismos públicos de investigación podrán celebrar, con cargo a sus presupuestos administrativos o comerciales, y de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos Estatutos, los siguientes contratos laborales: a) Contratos para la realización de un proyecto específico de investigación (...) <sup>21</sup> b) contratos para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología (...)» <sup>22</sup>.

Añadiendo el apartado segundo de este precepto respecto a las universidades, que las mismas «únicamente podrán celebrar los contratos a que se refiere el párrafo anterior cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio». Finalmente, como ya se ha avanzado, la reforma del art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, prevista por la LO 4/2007, de 12 de abril, contempla la posibilidad de contratar con carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo a aquellos investigadores que cumplan determinados requisitos (art. 17.3 de la Ley 13/1986, de 14 de abril).

<sup>21</sup>El art. 17.1 a) de la Ley 13/1986, de 14 de abril ( RCL 1986\1194 ) , se limita a prever respecto de esta figura que «estos contratos se regirán por lo dispuesto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1995\997 ) , con las siguientes particularidades: podrán formalizarse con personal investigador, o personal científico o técnico. La actividad desarrollada por los investigadores, o por el personal científico o técnico, será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación». Un estudio del régimen jurídico de esta modalidad contractual en MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la realización...» cit.

<sup>22</sup>El art. 17.1 b) de la Ley 13/1986, de 14 de abril ( RCL 1986\1194 ) , se limita a prever respecto de esta figura que «estos contratos se regirán por el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1995\997 ) , con las siguientes particularidades: sólo podrán concertarse con quienes estuviesen en posesión del título de Doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años a que se refiere el precepto antes citado. El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitirán ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados. La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente, sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. Ningún investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años. La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo». Un estudio del régimen jurídico de esta modalidad contractual en MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la incorporación...» cit.

Como puede observarse, de las previsiones contempladas en los arts. 11 y 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, únicamente las recogidas en el art. 17 van dirigidas de forma expresa, junto a otros organismos de investigación, a las universidades públicas, de modo que las mismas podrán realizar contratos para la realización de un proyecto específico de investigación y contratos para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología, si bien, con la limitación añadida de que únicamente podrán acudir a estos contratos cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la

contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio. Asimismo, las universidades públicas también podrán contratar con carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo a aquellos investigadores que cumplan determinados requisitos.

Una vez previstas estas vías de contratación laboral de investigadores, sin embargo, el art. 17 de la Ley 13/1986 se limita exclusivamente a prever las peculiaridades del régimen jurídico específico de estas contrataciones, remitiéndose con carácter general al contrato por obra o servicio determinado y al contrato en prácticas -previstos en los arts. 15 y 11 ET, respectivamente-, pero sin abordar en ningún caso la inmensa mayoría de las cuestiones relativas a las concretas condiciones de trabajo con las que este personal investigador contratado debe desarrollar su actividad y sin establecer tampoco el sistema de fuentes por el que deben regirse dichos investigadores. Aún resultan más parcas si cabe las previsiones que contiene esta norma sobre la posibilidad de contratar investigadores con carácter indefinido y a tiempo completo, limitándose la nueva regulación a prever la finalidad perseguida a través de dicha contratación -realizar las funciones de la institución y prioritariamente tareas de investigación- así como toda una amalgama de requisitos que deben concurrir para poder acudir a dicha contratación <sup>23</sup>.

<sup>23</sup>A tal efecto cabe recordar que el art. 17.3 de la Ley 13/1986 ( RCL 1986\1194) prevé que «sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales de Investigación y los centros públicos de investigación no estatales, así como las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico podrán, previa convocatoria pública, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme a la legislación aplicable y a sus normas de organización y funcionamiento, y en función de sus necesidades de personal y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias celebrar contratos con carácter indefinido y dedicación a tiempo completo, con los investigadores que hayan sido contratados conforme a las previsiones de la letra b) del apartado 1 y que en el desarrollo de su actividad hayan superado con criterios de excelencia la evaluación correspondiente».

Todavía en el ámbito de la regulación estatal, si bien, descendiendo de las disposiciones legislativas a las reglamentarias, encontramos una última y reciente norma estatal dirigida a la regulación del personal investigador, especialmente de los investigadores predoctorales, pero también de determinados investigadores doctores. Nos referimos al Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación. Esta norma aprobada por el Gobierno como resultado de las presiones ejercidas fundamentalmente por las propias asociaciones de investigadores carece de una norma legal a la que desarrollar y encuentra su legitimidad última en la competencia estatal de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica (art. 149.1.15 CE [ RCL 1978\2836] ) <sup>24</sup>. En esta dirección, el propio Preámbulo de la norma reconoce que «ha sido tradicional en España que los inicios de la carrera investigadora estén ausentes de regulación y, por ello, se han ubicado dentro de la amplia labor de fomento que las distintas Administraciones públicas realicen en el ejercicio de sus competencias».

<sup>24</sup>Llama la atención al respecto que fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el que tomó la iniciativa de esta norma, sino el Ministerio de Educación y Ciencia, de lo cual la experiencia demuestra que siempre acaban derivándose algunos problemas de desajuste en relación con la normativa laboral y, especialmente, con aquello previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Con la finalidad de establecer un régimen jurídico más o menos uniforme de todos aquellos investigadores que se hallan en los estadios iniciales de la carrera investigadora, es decir, que inician su carrera profesional de investigadores, el EPIF establece con mayor o menor fortuna un «sistema obligatorio para todos los programas de ayudas que tengan por finalidad la formación de personal investigador, teniendo como premisa necesaria que ello no es posible sin la obtención última del título de Doctor». A tal efecto, el EPIF se propone regular «por un lado, los derechos y deberes del personal investigador en formación y, por otro lado, las relaciones con los centros de adscripción». En cualquier caso, esta norma se ha limitado a «laboralizar» una parte de la actividad investigadora desarrollada por estos investigadores, coincidente con la actividad desarrollada por aquellos investigadores que habiendo obtenido el Diploma de Estudios Avanzados se encuentren en el tercer y cuarto año de vigencia de las ayudas a la investigación, así como también la actividad desarrollada por los investigadores doctores, manteniendo sin embargo el carácter extralaboral, es decir, la naturaleza de beca, en relación con la actividad desarrollada durante el primer y segundo año de vigencia de las ayudas a la investigación.

A diferencia de otras normas que contemplan la existencia de personal investigador contratado, el EPIF va más allá del mero reconocimiento de este colectivo al pretender establecer, aunque exclusivamente en relación al personal investigador en formación o en fase inicial -investigadores predoctorales- el régimen jurídico por el que el mismo debe regirse, es decir, el conjunto de derechos y obligaciones correspondientes al personal investigador en formación y a las entidades en que los mismos se adscriben. Sin embargo, pese al relativamente extenso catálogo de derechos y deberes previstos en el EPIF esta norma no consigue y, probablemente tampoco lo pretende, establecer de modo exhaustivo las condiciones laborales que corresponden a este colectivo de investigadores, prueba de lo cual es que la propia norma remite determinadas cuestiones a lo previsto en la legislación laboral -la duración, retribución, prórrogas y extinción del contrato se remiten a la regulación del contrato en prácticas contenida en el art. 11.1 ET- <sup>25</sup>, para otras materias se remite al régimen previsto para el resto del personal investigador -régimen de vacaciones, permisos y licencias- y, finalmente, también se efectúa una remisión genérica a los derechos y obligaciones previstos en el contrato de trabajo. Frente a estas remisiones que efectúa el EPIF a la legislación laboral y al contrato de trabajo, llama especialmente la atención que esta norma no contenga ninguna referencia expresa a los derechos y obligaciones previstos en el convenio colectivo que resulte de aplicación al personal investigador contratado.

<sup>25</sup>En este punto cabe recordar que el art. 3.2 ET ( RCL 1995\997) prevé que «las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero

no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar».

Esta regulación del régimen jurídico y de las condiciones de trabajo del personal investigador en formación a través de una norma administrativa pone de manifiesto la inercia existente en el ámbito de la investigación y, en especial en el ámbito universitario, de proceder a regular las condiciones de trabajo de su personal mediante disposiciones reglamentarias. Una vez más cabe poner de manifiesto, sin embargo, que con la laboralización del personal investigador contratado la regulación de las condiciones de empleo de este colectivo corresponde a la legislación laboral común -con las particularidades que en cada caso puedan preverse- y a la negociación colectiva.

Aún resulta mucho más parca la regulación que contiene el EPIF en relación con los investigadores doctores recientes -investigadores posdoctorales-, puesto que únicamente se limita a establecer la necesidad de que los programas de ayudas dirigidos a estos colectivos deberán establecer la contratación de los beneficiarios de los mismos por parte de las entidades a las que se adscriban, mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, salvo la remisión de determinados aspectos de la relación laboral de este colectivo -duración, retribución, prórrogas y extinción del contrato- a lo previsto en el art. 15.1 a) ET, nada más se establece en relación con las condiciones de trabajo que deben corresponder a este colectivo de investigadores en perfeccionamiento o experimentados.

La parquedad con que tradicionalmente la normativa ha previsto y regulado al personal investigador y, en particular, al personal investigador contratado, ha comportado que haya sido el último eslabón de las normas estatales la que se haya encargado de establecer verdaderamente las condiciones de trabajo en que estos investigadores deben desarrollar su actividad. Nos referimos obviamente a las bases de las convocatorias aprobadas mediante órdenes ministeriales por los diferentes departamentos ministeriales y, especialmente, por el Ministerio de Educación y Ciencia, de conformidad con la competencia de fomento de la investigación científica y técnica que corresponde al Estado (art. 149.1.15 CE) y en el marco de los sucesivos planes nacionales de investigación aprobados por el Gobierno <sup>26</sup>. En este sentido, en la práctica ha sido en las bases de las convocatorias de ayudas a la investigación donde efectivamente se han previsto y regulado, aunque de forma tangencial, aspectos de indudable índole laboral, como por ejemplo, la retribución que corresponde a estos investigadores, el régimen de permisos, las vacaciones a que tienen derecho, el régimen de compatibilidades e incompatibilidades, la jornada de trabajo, el régimen de estabilización y promoción profesional, etcétera.

<sup>26</sup>Actualmente Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007.

Sin lugar a dudas, el importante papel que tradicionalmente han desempeñado y aún desempeñan las bases de las convocatorias de ayudas a la investigación en la determinación de las condiciones de trabajo de los investigadores contratados se debe a la concepción tradicional según la cual estos investigadores no eran considerados como trabajadores, sino que, por el contrario, se consideraba que los mismos se encontraban vinculados mediante

una relación de carácter administrativo derivada de la concesión de la beca de investigación, lo cual permitía un importante protagonismo a las bases de las convocatorias a la hora de determinar el régimen jurídico de este colectivo. Esta inercia ha comportado que con posterioridad, pese a haberse laboralizado con carácter general la actividad investigadora de los investigadores pre y posdoctorales y de los investigadores adscritos a proyectos de investigación, se siga reservando un papel importantísimo a las bases de las convocatorias a la hora de establecer el régimen jurídico por el que debe regirse dicho colectivo. Sin embargo, una vez se ha procedido a laboralizar a estos colectivos de investigadores, estas bases reguladoras de las convocatorias de ayudas a la investigación exceden con mucho el papel que les corresponde a la hora de regular las condiciones de trabajo de estos colectivos, invadiendo espacios de regulación típicos de la autonomía colectiva.

### **B** *La regulación del personal investigador contratado en la normativa autonómica*

No ha sido, sin embargo, el ámbito estatal el único en que se ha abordado la aparición y desarrollo del personal investigador contratado. Por el contrario, el título competencial asumido por la mayoría de Comunidades Autónomas en materia de universidades <sup>27</sup>, pero fundamentalmente, en materia de fomento de la investigación <sup>28</sup>, se ha configurado como el campo idóneo para la aprobación de diversas normas autonómicas reguladoras del régimen jurídico aplicable a este colectivo, alcanzando en algunos supuestos incluso a la propia determinación de las condiciones de trabajo aplicables al mismo.

<sup>27</sup>En esta dirección, el art. 172 del Estatuto de Autonomía de Cataluña ( RCL 2006\1450) establece en su apartado segundo que «corresponde a la Generalitat, en materia de enseñanza universitaria, sin perjuicio de la autonomía universitaria, la competencia compartida sobre todo aquello a que no hace referencia el apartado 1, que incluye en todo caso: (...) e) la regulación del régimen del profesorado docente e investigador contratado y funcionario».

<sup>28</sup>A tal efecto, el Estatuto de Autonomía de Cataluña ( RCL 2006\1450) establece en su art. 158 que «corresponde a la Generalitat, en materia de investigación científica y técnica, la competencia exclusiva con relación a los centros y las estructuras de la Generalitat y a los proyectos financiados por ésta, que incluye en todo caso: (...) d) La regulación y la formación profesional del personal investigador y de apoyo a la investigación».

En esta dirección, en primer lugar, algunas normas autonómicas dictadas en desarrollo de la LOU, leyes en algunos casos y decretos en otros, han contemplado y regulado de forma expresa al colectivo del personal investigador contratado. Sin lugar a dudas, una de las normas más representativas de esta tendencia, si bien no la única, ha sido la Ley 1/2003, de 20 de febrero, del Parlamento de Cataluña, por la que se aprobó la Ley de Universidades de Cataluña (en adelante, LUC). Esta norma, además de establecer una amplia regulación del personal docente e investigador contratado (arts. 42 y siguientes), recoge también una regulación específica dirigida a un colectivo que se define como personal académico de investigación, dentro del cual se incluyen, entre otros supuestos, la contratación de investigadores doctores o posdoctorales, la contratación de investigadores para el desarrollo de proyectos concretos de investigación, etcétera <sup>29</sup>. Por el contrario, dicha norma, salvo lo previsto en relación con los

ayudantes, no contempla la contratación de los investigadores en formación, a los que sigue calificando como becarios de investigación. Sin lugar a dudas la falta de previsión del personal investigador en formación contratado se debe a que la LUC se aprobó con anterioridad a que de facto se haya procedido a laboralizar una parte de la actividad realizada por este colectivo de investigadores tradicionalmente considerado como becarios de investigación -v. gr. las propias convocatorias de ayudas a la investigación de la Generalitat de Cataluña con posterioridad a la aprobación de la LUC han previsto la contratación de los investigadores noveles durante tres años a través de un contrato por obra o servicio determinado-<sup>30</sup>.

<sup>29</sup>Un análisis de estas figuras en DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador... cit.

<sup>30</sup>Vid. Resolución EDU/3400/2006, de 17 de octubre, por la cual, en el marco del Plan de Investigación e Innovación de Cataluña, se aprueban las bases y se abre la convocatoria de renovación de ayudas y becas destinadas a las universidades y centros de investigación, para contratar personal investigador novel para su incorporación laboral en el mundo de la investigación, para el año 2007 y Resolución EDU/3600/2006, de 24 de octubre, por la cual, en el marco del Plan de Investigación e Innovación de Cataluña, se aprueban las bases y se abre la convocatoria de becas y ayudas destinadas a las universidades, centros de investigación para la formación y contratación de personal investigador novel, para el año 2007.

Estas normas autonómicas que han previsto un colectivo de personal investigador contratado, paralelo al personal docente e investigador contratado previsto de forma expresa por la LOU, no se han limitado a proceder al reconocimiento de este colectivo, sino que también han procedido a establecer el régimen jurídico básico aplicable al mismo. Entre las cuestiones reguladas se encuentran aspectos de indudable trascendencia laboral, como por ejemplo, la duración de los contratos laborales que pueden formalizarse con estos investigadores, el régimen de dedicación de los mismos, la duración de la jornada de trabajo y su distribución horaria, excedencias, régimen de vacaciones, permisos y licencias, etcétera. En todo caso, una vez más nos encontramos ante una regulación muy parca y ambigua que deja por contemplar importantes y amplios aspectos de la relación laboral de estos investigadores contratados.

Sin que sea éste el lugar ni el momento para analizar la competencia de las Comunidades Autónomas para prever figuras de personal investigador contratado en régimen laboral al margen de las contempladas de forma expresa en la LOU y, fundamentalmente, para establecer las condiciones de trabajo que a este colectivo de investigadores les corresponden, sí que puede mantenerse rotundamente que es más adecuado que, de conformidad con la distribución de competencias en materia laboral (art. 149.1.7 CE) sea la normativa estatal -leyes y reglamentos- la que establezca la opción por la contratación laboral de este colectivo, la determinación de los tipos contractuales laborales que deben utilizarse, la determinación de la naturaleza temporal o indefinida del vínculo laboral o la determinación de sus condiciones de trabajo, correspondiendo a las Comunidades Autónomas en su caso la determinación del régimen organizativo de este colectivo, es decir, los aspectos colaterales y ajenos al régimen contractual<sup>31</sup>. En consecuencia, la

laboralización del personal investigador ha supuesto de forma indirecta una alteración en el reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas a la hora de regular el régimen jurídico de este colectivo de investigadores contratados, puesto que el título competencial aplicable ya no puede ser exclusivamente el relativo al fomento de la investigación (art. 148.1.17 CE), sino que ahora también debe tenerse en cuenta el referente a la legislación laboral (art. 149.1.7 CE).

<sup>31</sup>Vid. sobre la distribución de competencias en materia laboral, la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional 51/2006, de 16 de febrero ( RTC 2006\51) . Vid. en relación con el personal docente e investigador contratado ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: La contratación laboral del profesorado... cit. pgs. 18-21 y DE LA VILLA GIL, L. E.: ¿Qué competencias puede tener una comunidad autónoma para determinar el régimen del profesorado laboral?, en CARO MUÑOZ, A. I. y DEL VALLE PASCUAL, J. M.: Jornadas sobre el profesorado... cit. Este último autor afirma al respecto que «no hay, pues, margen constitucional alguno para que las Comunidades Autónomas definan el régimen contractual laboral. No pueden convertir en trabajadores a quienes no lo sean ex art. 1.1. ET ( RCL 1995\997) ; no pueden añadir tipos contractuales a los de los arts. 11 y 15 ET; no pueden modificar los tipos contractuales de los referidos preceptos legales u otros similares de la legislación del Estado; no pueden desconocer los niveles de condiciones de trabajo mínimos dispuestas en la legislación del Estado, etc.».

Las normas autonómicas dictadas en desarrollo de la LOU no han sido, sin embargo, las únicas normas autonómicas dirigidas a prever y regular al personal investigador contratado. Por el contrario la actividad investigadora y, por ende, el personal que se dedica a esta actividad ha constituido un campo abonado para la actuación de las Comunidades Autónomas. Como ya se ha avanzado, la actuación autonómica en esta materia encuentra su título habilitante en la competencia asumida por las diferentes Comunidades Autónomas en materia de fomento de la investigación concurrentes con la competencia estatal de coordinación y fomento de la investigación. En esta dirección, cabe recordar que las Comunidades Autónomas también tienen competencias en materia de fomento de la investigación, de modo que, según ha declarado el Tribunal Constitucional, «la Constitución ha optado en este ámbito (como la simple comparación entre los arts. 149.1.15<sup>a</sup> y el art. 148.1.17<sup>a</sup> pone de manifiesto) por posibilitar un régimen competencial en términos de concurrencia (...)». Como consecuencia de este modelo de distribución de competencias, la materia del fomento de la investigación «queda o puede quedar, en principio, a plena disponibilidad de una pluralidad de centros decisorios, es decir, a la disponibilidad del Estado y a la de todas las comunidades autónomas» <sup>32</sup>.

<sup>32</sup>Sobre el reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de fomento de la investigación, vid. Sentencia del Tribunal Constitucional 90/1992, de 11 de junio ( RTC 1992\90) .

En el ejercicio de las competencias atribuidas en materia de fomento de la investigación, las diferentes comunidades autónomas han llevado a cabo, con un alto grado de autonomía, una intensa política de fomento de la investigación, orientada fundamentalmente a incrementar los recursos humanos -capital humano- del sistema de ciencia y tecnología, la cual

obviamente ha tenido una indudable incidencia en la propia configuración y régimen jurídico del personal investigador contratado, no en vano, cualquier intento de incrementar el capital humano en el ámbito de la investigación pasa necesariamente por mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo y por diseñar una auténtica carrera profesional de investigador <sup>33</sup>.

<sup>33</sup>A título de ejemplo cabe citar el Decreto 119/2005, de 7 de junio ( LARG 2005\159) , del Departamento de Ciencia y Tecnología y Universidad del Gobierno de Aragón, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de investigación, sociedad de la información y enseñanza superior, en el que, entre otras muchas cuestiones, se contiene una amplia regulación del régimen jurídico del personal investigador en formación.

A pesar de que con carácter general las actuaciones autonómicas se han desarrollado en el marco o de forma paralela a la normativa estatal existente en este ámbito -LOU, Ley 13/1986, de 14 de abril, EPIF-, no han faltado algunas actuaciones que se apartan de la misma, como por ejemplo, la adopción por parte de algunas comunidades autónomas de modelos de financiación de la formación investigadora distintos al previsto en el EPIF -v. gr. modelo 1+3 adoptado por la comunidad autónoma catalana y modelo 0+4 adoptado por la comunidad autónoma de Madrid- <sup>34</sup>. Sin embargo, no nos parece a priori que estas previsiones contraríen necesariamente la competencia estatal de coordinación general de la investigación científico y técnica contemplada en el art. 149.1.15 CE, puesto que como reiteradamente ha tenido la oportunidad de establecer el Tribunal Constitucional «la competencia estatal de coordinación no puede llegar a tal grado de concreción y desarrollo que deje vacías de contenido las correspondientes competencias de las comunidades autónomas» <sup>35</sup>, de lo cual puede deducirse que las comunidades autónomas deben tener un cierto margen de actuación en el ejercicio de sus competencias de fomento de la actividad investigadora, siempre claro está que respeten su marco competencial.

<sup>34</sup>Vid. en relación con el modelo 1+3 previsto en la Comunidad Autónoma de Cataluña, Resolución EDU/3400/2006, de 17 de octubre, por la cual, en el marco del Plan de Investigación e Innovación de Cataluña, se aprueban las bases y se abre la convocatoria de renovación de ayudas y becas destinadas a las universidades y centros de investigación, para contratar personal investigador novel para su incorporación laboral en el mundo de la investigación, para el año 2007 y Resolución EDU/3600/2006, de 24 de octubre, por la cual, en el marco del Plan de Investigación e Innovación de Cataluña, se aprueban las bases y se abre la convocatoria de becas y ayudas destinadas a las universidades, centros de investigación para la formación y contratación de personal investigador novel, para el año 2007. Y en relación con el modelo 0+4 previsto en la Comunidad Autónoma de Madrid vid. la Orden 3060/2006, de 1 de junio, del Consejero de Educación, por la que se establece las bases reguladoras y se convocan ayudas para la realización de contratos de personal investigador de apoyo en el marco del IV Plan Regional de Investigación Científica e Innovación Tecnológica 2005-2008 y Orden 1710/2007, de 3 de abril, del Consejero de Educación, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan ayudas para la realización de contratos de personal investigador de apoyo en el marco del IV Plan Regional de

Investigación Científica e Innovación Tecnológica 2005-2008.

<sup>35</sup>Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional 45/1991, de 28 de febrero ( RTC 1991\45) .

En el marco de esta competencia de fomento de la actividad investigadora, la totalidad de Comunidades Autónomas han aprobado una prolija normativa y han puesto en marcha numerosos planes de fomento de la investigación, a partir de los cuales se han aprobado diferentes programas y convocatorias de ayudas a la investigación dirigidas fundamentalmente a los investigadores en formación o en fase inicial y a los investigadores en perfeccionamiento o experimentados, pero también, dirigidas a financiar la contratación de investigadores adscritos a convenios, contratos o proyectos de investigación. Como sucede con las convocatorias de ayudas a la investigación de ámbito estatal, en la práctica suelen ser estas bases de convocatorias las que efectivamente establecen las principales condiciones de trabajo por las que debe regirse la relación laboral de los investigadores contratados gracias a estas ayudas a la investigación -retribución, modalidad contractual que debe emplearse, duración de la contratación, jornada de trabajo, régimen de permisos y licencias, etcétera-. Nuevamente, esta incursión de las Comunidades Autónomas en el ámbito de la regulación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado no puede dejar de plantear serias dudas desde un punto de vista competencial, así como también, críticas en tanto que una vez más de forma injustificada se orilla a la autonomía colectiva a la hora de fijar las condiciones de trabajo que deben corresponder a estos investigadores contratados.

### **C** *El tratamiento del personal investigador contratado en la normativa universitaria*

Junto con el marco estatal y autonómico de regulación del personal investigador en formación contratado, aún concurre un último nivel de regulación del régimen jurídico-laboral y académico-profesional de este colectivo, configurado por aquellas normas que encuentran su fundamento último en la autonomía universitaria atribuida a las universidades (art. 27.10 CE), es decir, sus Estatutos y las normas aprobadas por sus órganos de gobierno. En este punto, el papel de las universidades en materia de investigación es muy importante y, en consecuencia, resulta trascendental el impacto de las normas aprobadas por las universidades en la fijación del régimen jurídico y condiciones de trabajo del personal investigador contratado por las mismas.

En consecuencia, pese a que la actitud de los Estatutos de las universidades en relación con el personal investigador contratado puede calificarse con carácter general como abstencionista, no faltan Estatutos que han abordado, aunque sea de un modo muy tangencial, el régimen jurídico del personal investigador contratado, si bien, dichas normas se han limitado por lo general a ubicar a este colectivo entre los diferentes colectivos integrantes de la universidad, a efectos de determinar sus vías de participación y representación en los órganos de gobierno de las universidades <sup>36</sup>. Por el contrario, ha sido a través de las normativas internas aprobadas por los órganos de gobierno de las universidades donde se ha abordado con mayor profundidad el régimen jurídico del personal investigador contratado, regulando en no pocas ocasiones con cierta profundidad las condiciones de trabajo que corresponden a este

colectivo -contratación, jornada, horarios, retribución, permisos, etcétera-. A tal efecto, se han aprobado fundamentalmente normas reguladoras del personal investigador en formación o en fase inicial y normas reguladoras de la contratación de investigadores con cargo a proyectos de investigación <sup>37</sup>.

<sup>36</sup>Vid., a título de ejemplo, los arts. 66 y siguientes de los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid ( LCM 1999\572) ; art. 157 de los Estatutos de la Universidad de Barcelona ( RCL 1985\2125) , etcétera.

<sup>37</sup>Vid. por ejemplo, el Estatuto del Personal Investigador en Formación de la Universidad Autónoma de Madrid, el Estatuto de los Becarios de Investigación (Personal Investigador en Formación) de la Universidad de Málaga, Reglamento para la contratación de personal docente e investigador en régimen laboral de la Universidad Politécnica de Madrid, el Estatuto del Personal Investigador en Formación de la Universidad de Valencia, Normativa reguladora de la colaboración en la docencia del personal contratado investigador y de los becarios de investigación o beneficiarios de ayudas públicas para la investigación, Normativa para la contratación de personal científico e investigador de la Universidad de Extremadura, etcétera.

Junto a estas normas cabe destacar las propias bases de las convocatorias de ayudas a la investigación correspondientes a las universidades, aprobadas en el marco de su función de fomento de la investigación recogida en el art. 41.2 LOU. Una vez más, en la práctica estas convocatorias de ayudas a la investigación se configuran como el principal marco regulador de las condiciones de trabajo correspondientes a los investigadores que han sido contratados a partir de estas ayudas, puesto que las mismas determinan en no pocas ocasiones la retribución, jornada, horarios, duración, etcétera, correspondientes a las relaciones jurídico-laborales formalizadas con estos investigadores.

A pesar de que es indiscutible que el poder de autoorganización que se deriva de la autonomía universitaria puede alcanzar diversas cuestiones relativas al personal que desarrolla su actividad en los centros universitarios -determinación de obligaciones docentes e investigadoras, régimen de dedicación, etcétera-, no consideramos que sea el marco idóneo para regular todos y cada uno de los aspectos de la relación laboral del personal investigador contratado, sino que, como se avanzará inmediatamente, debe reservarse un espacio para que la negociación colectiva regule las condiciones de trabajo por las que debe regirse este colectivo. En otros términos, todas las normas dictadas por la universidad en ejercicio de su autonomía universitaria deben ser interpretadas en el marco del principio de laboralidad del personal investigador contratado, lo que supone, que sin perjuicio de las facultades de autorregulación y autoorganización que corresponde a la universidad en su condición de empleadora, debe darse cabida a la negociación colectiva para participar en la determinación de muchos de los aspectos de la relación laboral que vincula al personal investigador contratado con su respectiva universidad <sup>38</sup>.

<sup>38</sup>Una visión más restrictiva del papel de la negociación colectiva en las universidades en MESTRE DELGADO, J. F.: «Poder de dirección y cogestión en las universidades públicas», en CARO MUÑOZ, A. I. y DEL VALLE PASCUAL, J. M.: Jornadas sobre el profesorado... cit. pgs. 151 y ss.

En definitiva, pese a la trascendencia jurídica y social del proceso de laboralización del personal investigador en formación o en fase inicial, del personal investigador en perfeccionamiento o experimentado, del personal investigador asociado a proyectos de investigación y, más recientemente, del personal investigador contratado de forma indefinida y a tiempo completo, el mismo no ha venido acompañado de una regulación exhaustiva y rigurosa del marco normativo que debe regir la contratación de estos investigadores, sino que este colectivo se encuentra previsto y regulado parcialmente por toda una amalgama de normas jurídicas, legales y reglamentarias, dictadas por el Estado, las Comunidades Autónomas y las universidades, que como no podía ser de otro modo lejos de aclarar el régimen jurídico del colectivo del personal investigador contratado, ha generado y sigue generando en la práctica una importante conflictividad jurídico-laboral, que se suma a la ya de por sí sola complicada realidad que caracteriza al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

### **1.3** *El papel de la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado*

Entre las numerosas cuestiones conflictivas que envuelven al régimen jurídico del personal investigador contratado sin lugar a dudas ocupa un lugar destacado la propia determinación de su marco regulador y, especialmente, cual es el papel que la negociación colectiva debe desempeñar en la determinación de su régimen jurídico, entendido como el conjunto de derechos y obligaciones que corresponden a este colectivo. En otros términos, resulta imprescindible llevar a cabo la delimitación del sistema de fuentes por las que se rige la relación del personal investigador contratado y la ubicación en el mismo de la autonomía colectiva.

En este sentido, como ya se ha avanzado, resulta del todo insuficiente la parca regulación de este colectivo que se contiene tanto en la normas legales de origen estatal -LOU y Ley 13/1986- como en las normas reglamentarias también de origen estatal -EPIF- que se ocupan de esta materia, de modo que todavía quedan por determinar numerosas y sustanciales cuestiones de índole laboral relativas a los investigadores contratados. Estas lagunas o vacíos reguladores, obviamente, no se pueden cubrir, al menos de forma sistemática, mediante el recurso a las numerosas y heterogéneas normativas autonómicas dictadas fundamentalmente en desarrollo de la LOU, ni tampoco acudiendo a los Estatutos y las normativas internas de las universidades, ni mucho menos acudiendo a las bases de las convocatorias -de origen estatal, autonómico e, incluso, procedentes de otras entidades públicas y/o privadas- de ayudas a la investigación con las que habitualmente se financia la contratación de estos investigadores. No en vano, a las dudas que se plantean en torno a la competencia de estas fuentes materiales -autonómicas y universitarias- para regular el régimen jurídico del personal investigador contratado y, en especial, sus condiciones de trabajo, se une la imposibilidad o cuanto menos la dificultad en identificar dos normas autonómicas, dos normativas universitarias, dos convocatorias de ayudas a la investigación iguales sobre esta materia lo que genera desigualdades inadmisibles -unos mismos investigadores contratados que desarrollan las mismas o similares actividades en diferentes Comunidades Autónomas o en diferentes universidades pueden disfrutar de condiciones laborales totalmente heterogéneas-, además de indudables problemas de gestión de este personal investigador contratado por parte de los gestores

universitarios que desconocen el marco jurídico por el que el mismo debe regirse. En definitiva, desregulación, desigualdad e inseguridad jurídica son las notas que en la actualidad describen la situación en la que se encuentra el personal investigador contratado en las universidades.

Al carácter limitado y caótico de las normas reguladoras del personal investigador contratado debe añadirse que ninguna de estas normas, especialmente la LOU, que es la norma reguladora de las universidades y, en consecuencia, del personal que presta sus servicios en las mismas, establecen de forma expresa cuál debe ser con carácter general el sistema de fuentes por el que debe regularse este colectivo, más allá de concretas y puntuales remisiones a alguna norma laboral -Estatuto de los Trabajadores o normativa de desarrollo- para regular algún aspecto determinado de la relación laboral -v. gr. la remisión que efectúa la LOU al contrato por obra o servicio determinado para la contratación de personal investigador, técnico u otro personal para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica-. En otros términos, a diferencia de lo que sucede con el personal docente e investigador funcionario -art. 56.2 LOU-<sup>39</sup>, con el personal docente e investigador contratado -art. 48.2 LOU-<sup>40</sup> y con el personal de administración de servicios funcionario y laboral -art. 73.3 LOU-<sup>41</sup>, en relación con el personal investigador contratado no se prevé de forma expresa a través de qué normas debe regirse. En consecuencia, se echa de menos, como también sucede, aunque en menor medida, con el personal docente e investigador contratado<sup>42</sup>, una previsión que al estilo de la contemplada para el personal de administración y servicios laboral, establezca que el personal investigador contratado, además de regirse por la normativa universitaria y/o de investigación aplicable, se regirá, en tanto que personal laboral, por lo previsto en la legislación laboral y en los convenios colectivos que les resulten de aplicación<sup>43</sup>. En este punto llama especialmente la atención la omisión sistemática de cualquier referencia a la negociación colectiva como fuente reguladora de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado. En otros términos, en las escasas ocasiones que se aborda el personal investigador contratado se echa de menos un reenvío completo a las normas laborales, incluido el convenio colectivo, con las salvedades eventualmente establecidas en la normativa propia y específica del ámbito de la investigación<sup>44</sup>.

<sup>39</sup>El citado precepto establece que «(...) el profesorado funcionario se regirá por las bases establecidas en esta Ley y en su desarrollo, por las disposiciones que, en virtud de sus competencias, dicten las Comunidades Autónomas, por la legislación general de funcionarios que les sea de aplicación y por los estatutos».

<sup>40</sup>Este precepto tras enumerar las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario prevé que «(...) el régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo; supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo ( RCL 1995\997) , y en sus normas de desarrollo».

<sup>41</sup>Dicho precepto establece lo siguiente: «(...) El personal funcionario de administración y servicios se regirá por la presente Ley y sus disposiciones de

desarrollo, por la legislación general de funcionarios, y por las disposiciones de desarrollo de ésta que elaboren las Comunidades Autónomas, y por los Estatutos de su Universidad. El personal laboral de administración y servicios, además de las previsiones de esta Ley y sus normas de desarrollo y de los Estatutos de su Universidad, se regirá por la legislación laboral y los convenios colectivos aplicables».

<sup>42</sup>Una crítica a esta falta de previsión del papel de la negociación colectiva en relación con el personal docente e investigador contratado tras la LOU en MOLINA NAVARRETE, C.: «Negociar en "tiempos revueltos": puntos críticos del marco regulador de la negociación colectiva del PDI», en IX Curso de régimen jurídico de universidades, Sevilla, 2007 (ejemplar fotocopiado).

<sup>43</sup>Vid. una crítica similar en relación con el personal docente e investigador contratado en LUJÁN ALCARAZ, J.: «Las relaciones de carácter colectivo: representación, negociación, conflictos». SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.): El personal docente investigador... cit. pg. 210. De forma contundente el autor indica que el legislador universitario no ha tenido en cuenta que de la laboralización del personal docente e investigador se seguía inexcusablemente su derecho a la negociación colectiva laboral. Precisamente éste era uno de los logros valorados positivamente por los sindicatos. Vid. por ejemplo, COMISIONES OBRERAS (CC OO): «Regulación de las condiciones laborales...» cit. pg. 8. En este informe se ponía de manifiesto que una de las principales consecuencias de la contratación laboral del personal docente e investigador era «la participación de los trabajadores en la determinación de sus condiciones laborales mediante la negociación colectiva».

<sup>44</sup>No faltan, sin embargo, ejemplos de normativas reguladoras del personal investigador contratado que contemplan la negociación colectiva de este colectivo, pero son una minoría. Así, por ejemplo, la normativa para la contratación de personal científico e investigador de la Universidad de Extremadura prevé en su art. 3 que «1. El régimen jurídico aplicable a este personal será el recogido en la presente normativa, los Estatutos de la Universidad de Extremadura, la legislación laboral general y cuanto pudiera afectar con carácter general a los empleados públicos en la legislación de la Función Pública, así como lo establecido en el correspondiente contrato de trabajo. En su caso, será igualmente de aplicación la Ley 13/1986, de 14 de abril ( RCL 1986\1194) , de Fomento y Coordinación de la Investigación Científica y Técnica, y su normativa de desarrollo reglamentario. 2. En las cuestiones laborales no reguladas en las normas anteriores se estará a lo dispuesto en el correspondiente convenio colectivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Extremadura». En cualquier caso, no consta que el convenio colectivo al que se remite esta norma haya sido aprobado, de modo que esta previsión va a tener una virtualidad relativa.

Esta falta de regulación de las condiciones de trabajo y de identificación del sistema de fuentes por el que se rige el personal investigador contratado puede verse en cierto modo mitigada por la reciente aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público recientemente aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril ( RCL 2007\768) , que tiene por objeto, además de establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación, proceder a la determinación de las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (art. 1.2), entre las que se

incluye de forma expresa a las universidades públicas (art. 2.1). Si bien, en relación con la aplicación de esta norma al personal investigador se establece de forma expresa que «se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades». Pues bien, en esta norma sí se reserva un importante espacio a la negociación colectiva.

Ahora bien, la aprobación de esta norma no solventa las deficiencias que plantea la regulación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado, sino que, por el contrario, aún pone más de manifiesto el papel que corresponde desarrollar a la negociación colectiva en este punto y que actualmente no cumple <sup>45</sup>. No en vano, el propio artículo 7 del Estatuto Básico del Empleado Público indica que «el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan», de modo que el papel a jugar por esta norma parece quedar supeditado al papel esencial que corresponde desarrollar a la legislación laboral y, especialmente, a la negociación colectiva <sup>46</sup>.

<sup>45</sup>En esta dirección, MOLINA NAVARRETE, C.: «Negociar en "tiempos revueltos"...» cit. pone de manifiesto que la legislación específica ignora lo que la legislación básica considera imprescindible, no ya sólo normativa sino prácticamente, de modo que la regulación del Estatuto Básico se muestra notablemente más consistente y realista que la legislación universitaria sobre el sentido de la autonomía convencional.

<sup>46</sup>En esta línea el art. 31.1 del Estatuto Básico del Empleado Público ( RCL 2007\768) prevé de forma expresa que «los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo», entendiéndose por negociación colectiva «el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados en la Administración Pública» (art. 31.2). Asimismo se prevé que la negociación colectiva de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del Capítulo IV del Estatuto Básico del Empleado Público que expresamente le son de aplicación (art. 32).

Pese a la sorprendente falta de referencia alguna en la normativa sectorial universitaria y de investigación a la negociación colectiva como fuente reguladora de la relación laboral del personal investigador contratado, consideramos que junto a la normativa laboral -especialmente, el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo- corresponde a la negociación colectiva un papel fundamental en la configuración y el establecimiento de las condiciones de trabajo de este colectivo y, en consecuencia, las mismas deben ser reguladas por los convenios colectivos por los que se rigen las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en las universidades. En esta dirección, a pesar de que no puede identificarse una reserva competencial a favor de la negociación colectiva, tampoco se puede ignorar la intervención de la misma a la hora de fijar las condiciones de trabajo de un colectivo específico de trabajadores de las universidades, como es el caso del personal investigador contratado. En otros términos, no existe razón alguna por la cual la determinación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado deba permanecer al margen del juego de la autonomía colectiva, como ocurre en cualquier otro sector de la actividad, incluido el sector público

en general y la propia universidad en particular.

Sin embargo, la inercia existente en esta materia, fruto de la tradicional consideración de este colectivo como simples becarios de investigación y no como auténticos trabajadores por cuenta ajena, sin lugar a dudas está frenando el necesario e imprescindible papel que a la negociación colectiva le corresponde jugar en la determinación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado, en beneficio, como ya hemos tenido la oportunidad de avanzar, de las normativas universitarias y de las bases de las convocatorias de ayudas a la investigación -estatales, autonómicas o de universidades- con las que se financia la contratación de estos investigadores, que como hemos visto, acostumbran a incorporar algunos aspectos que pueden considerarse propios o, en todo caso, habituales, de la negociación colectiva. Una vez más, como también sucediera al laboralizar al personal docente e investigador no se ha tenido en cuenta que el ámbito natural de regulación de este colectivo ya no puede ser el reglamentario -estatutos de universidades, normas universitarias, bases de convocatorias, etcétera-, sino que debe ser fundamentalmente el convencional -convenio colectivo-<sup>47</sup>. En otros términos, aunque como parece necesario y aconsejable se procediera a una regulación legal y reglamentaria del personal investigador contratado, la misma no podría ser tan extensa y detallada como para abarcar todas las condiciones de empleo -jornada, funciones, retribuciones, promociones, régimen disciplinario, etcétera-, sino que continuaría siendo competencia de la negociación colectiva desarrollar estas previsiones y acabar de perfilar las condiciones del personal investigador contratado<sup>48</sup>.

<sup>47</sup>En relación con esta inercia respecto al personal docente e investigador contratado vid. Comisiones Obreras (CC OO): Regulación de las condiciones laborales... cit. pg. 12. En este informe se pone de manifiesto como «la naturaleza conferida por la Ley de Reforma Universitaria a la relación del personal docente e investigador contratado por las universidades y su consecuente sometimiento a la normativa administrativa, de un lado, y por otra parte la existencia de un ámbito propio de autonomía de las universidades y el reconocimiento legal de algunas competencias de las universidades en la determinación de condiciones de trabajo (por ejemplo, la determinación de la duración de los contratos de asociado, la graduación salarial entre diversos tipos), tenían como consecuencia la existencia de un limitado campo de juego (desde el punto de vista legal y, sobre todo práctico) para la negociación colectiva en la regulación de condiciones».

<sup>48</sup>GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «El personal adscrito...» cit. pg. 392, mantiene en relación con el personal adscrito a proyectos de investigación que «sería deseable una más extensa regulación de los deberes y derechos concretos de este personal, tanto en la normativa autonómica (en la medida en que sea competente para ello) como en los convenios colectivos aplicables, hasta ahora excesivamente lacónicos al respecto y centrados sólo en las categorías listadas en el art. 48 LOU ( RCL 2001\3178) . La necesidad, en fin, de sacar al personal docente e investigador contratado con cargo a proyectos de la especie de limbo jurídico-laboral en el que se encuentran».

Por tanto, el papel central que la normativa administrativa de carácter reglamentario ha desempeñado en la determinación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado resulta a todas luces

desmesurado y desproporcionado tras la conversión de este colectivo de investigadores en personal laboral al servicio de las universidades, si se tiene en cuenta el sistema de fuentes de la relación laboral que se diseña en el art. 3 ET <sup>49</sup>. En consecuencia, a diferencia de lo que sucedía cuando la relación que vinculaba a estos colectivos era esencialmente administrativa -becas de investigación y/o contratos administrativos-, las normas reglamentarias ahora deben ceder parte de su protagonismo en la delimitación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado a favor de la negociación colectiva, so pena de volver a modelos reguladores de las relaciones laborales ya superados <sup>50</sup>. Ante la tentación del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las propias universidades de regular directamente las condiciones de trabajo del personal docente e investigador debe promoverse por tanto la vía de la negociación colectiva.

<sup>49</sup>En esta dirección, ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: La contratación laboral del profesorado... cit. pg. 40-41, pone de manifiesto que «los reglamentos desarrollarán los preceptos que establezcan las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar. Configurar, alterar o mejorar las condiciones de trabajo no es labor de los reglamentos. Es labor de la negociación colectiva».

<sup>50</sup>GOERLICH PESET, J. L.: «Modalidades y duración de los contratos laborales...» cit. pg. 130 ya llamaba la atención respecto al personal docente e investigador contratado sobre el hecho de que el sistema de determinación de las condiciones de trabajo de estos contratos dotaba a las relaciones laborales de este colectivo de un aspecto inequívocamente «retro». A tal efecto el autor consideraba que al haberse recurrido en la mayoría de CC AA al instrumento reglamentario para regular figuras contractuales y condiciones de trabajo, el resultado final se asemeja al panorama de las ordenanzas y reglamentaciones propias del franquismo.

En consecuencia, aunque las escasas previsiones normativas que se refieren al personal investigador contratado no contemplan de forma expresa el papel que la negociación colectiva debe desempeñar a la hora de fijar las condiciones de trabajo del personal investigador contratado, de conformidad con el art. 3 ET, que configura a la negociación colectiva como una fuente reguladora de toda relación laboral, la misma, tarde o temprano, debe acabar desempeñando el papel determinante que le corresponde en la fijación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado al servicio de las universidades <sup>51</sup>. A este proceso debe coadyuvar necesariamente la evidencia ya puesta de manifiesto con anterioridad en relación con el personal docente e investigador de que «la tentación de relegar a la negociación colectiva acabaría siendo disfuncional para la misma ordenación de este tipo de relaciones laborales (...) no en vano (...) la negociación colectiva se ha mostrado como un elemento idóneo de flexibilidad y eficacia también en el ámbito de las administraciones públicas, siendo un instrumento consensual y dinámico de gestión del personal en dicho ámbito» <sup>52</sup>. Asimismo, la potenciación de la negociación colectiva debe ser un instrumento útil y eficaz a la hora de garantizar la regularización y estabilización de estos colectivos de investigadores que constituyen uno de los pilares básicos en los que se sustenta el sistema de investigación de este país, evitándose de este modo que continúe la tradicional pérdida de talentos o la fuga de cerebros en cuya formación han contribuido decisivamente, con

tiempo y dinero, las propias universidades y otros centros de investigación. En esta dirección, cualquier instrumento normativo propiciador de una regularización y estabilización de la situación en que se encuentra el colectivo de investigadores debe ser observado con generosidad <sup>53</sup>.

<sup>51</sup>Ya en relación con el personal docente e investigador contratado MOLINA NAVARRETE, C.: «Representación de intereses...» cit. pgs. 94 y 95, nos indica que «cualquiera que sea la lectura que se haga de la posición que formalmente atribuyan las leyes reguladoras del profesorado contratado a la autonomía colectiva, ciertamente muy debilitada, a favor de otras autonomías reguladoras -la territorial y la universitaria-, lo cierto es que el régimen laboral en modo alguno puede separarse del derecho de los trabajadores a representar y defender colectivamente los intereses sociales y económicos que le son propios (arts. 7 y 28 CE [ RCL 1978\2836] ). Esta constatación es insoslayable a raíz de la configuración de la autonomía colectiva no sólo como un derecho social fundamental, además de actuar como un principio jurídico constitucional, sino también como un poder normativo originario, cuya fuente de reconocimiento no es en modo alguno la Ley sino la propia Constitución. Ni el legislador estatal, ni el poder de autonomía territorial de las Comunidades Autónomas ni el poder de dirección y organización derivado de la autonomía universitaria, también expresión de un derecho fundamental, son argumentos bastantes para orillar el papel de la autonomía colectiva para ordenar cualquier ámbito de las relaciones laborales».

<sup>52</sup>MOLINA NAVARRETE, C.: «Improvisación» de la LOU... cit. pg. 206. El autor pone de manifiesto en esta dirección que «a este respecto, por ejemplo, es conocida la mayor capacidad que tiene la negociación colectiva para ampliar el margen de maniobra empresarial en orden a la configuración de las modalidades contractuales legalmente establecidas, del mismo modo que ha permitido "inventar" fórmulas más flexibles de acceso al empleo público, así como diseñar y practicar instrumentos que faciliten la gestión "conjunta" de los diferentes colectivos de empleados públicos».

<sup>53</sup>Ya con anterioridad se había puesto de manifiesto en relación con el personal docente e investigador la apuesta por todos aquellos instrumentos, incluida la negociación colectiva, que permitieran una regularización y estabilización de este colectivo. Vid. CARO MUÑOZ, A.: «El profesorado laboral de las universidades públicas: marco general», en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.): El personal docente investigador... cit. pg. 99.

A partir de esta premisa expuesta sobre el carácter central que debe jugar y que con toda seguridad va a jugar en el futuro la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado en las universidades, en los siguientes apartados se pretende analizar y valorar el tratamiento que dicho colectivo está recibiendo en los procesos de negociación colectiva del personal docente e investigador que en los últimos años se han empezado a desarrollar en el seno de las universidades. No en vano, únicamente a través de unas buenas prácticas de negociación colectiva respecto del personal investigador contratado se puede empezar a resolver la tradicional situación de desregulación y precariedad que ha caracterizado a este colectivo.

**2** *La incorporación del personal investigador contratado en la negociación colectiva de las universidades*

## **2.1** *El tratamiento del personal investigador contratado en las recientes experiencias de negociación colectiva desarrolladas en las universidades*

La falta de concreción del sistema de fuentes por el que debe regirse el personal investigador contratado y, en especial, la ausencia de cualquier referencia a la negociación colectiva en las escasas y dispersas normas que prevén y regulan a este colectivo, ha comportado que en la práctica el papel que han desempeñado los convenios colectivos del personal laboral docente e investigador de las universidades en la regulación del régimen jurídico y/o de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado no pueda calificarse hasta el momento de forma satisfactoria. No en vano, pocos convenios colectivos prevén de forma expresa al colectivo del personal investigador contratado en su conjunto, limitándose en el mejor de los casos a prever de forma aislada alguna de las figuras que lo componen. Por el contrario, no son escasos los convenios colectivos que a través de diferentes vías sí excluyen de forma expresa de su ámbito personal de aplicación a todos o a alguno de los colectivos que integran el personal investigador contratado, los cuales de forma injustificada quedan al margen de la protección dispensada por la negociación colectiva.

Como muestra del limitado e insuficiente papel que la negociación colectiva está jugando en la actualidad en la delimitación de las condiciones de trabajo del colectivo del personal investigador contratado, vamos a exponer a continuación cuál ha sido el tratamiento que este colectivo de investigadores contratados ha recibido en las escasas prácticas negociadoras desarrolladas en los últimos años tanto en las universidades públicas como en las privadas.

### **A** *l convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid ( LCM 2003\348)*

El primer convenio colectivo regulador del personal docente e investigador aprobado tras la entrada en vigor de la LOU fue el convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid, por lo que estaba llamado de algún modo a marcar el camino que deberían seguir las posteriores experiencias negociadoras en otras universidades <sup>54</sup>. Con carácter previo al análisis del tratamiento que este convenio colectivo dispensa al personal investigador contratado, cabe recordar que el mismo se aprobó en el año 2003, entrando en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, la cual tuvo lugar el día 12 de julio de 2003 <sup>55</sup>. La vigencia de este convenio colectivo se ha extendido hasta el día 31 de diciembre de 2006, encontrándose en proceso de negociación en este momento el nuevo convenio colectivo que debe sustituirle.

<sup>54</sup>Vid. Resolución de 11 de junio de 2003 ( LCM 2003\348) de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de universidades públicas de Madrid (Personal Docente e Investigador), publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 12 de julio de 2003. Una referencia a este convenio colectivo en AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador contratado por las Universidades Públicas de Madrid», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 118, 2003, pgs. 563-581.

<sup>55</sup>Este convenio colectivo coincide en el tiempo con la negociación del convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en régimen

laboral de las universidades públicas de Castilla y León, por lo que ambos convenios mantenían un tratamiento similar del personal investigador contratado. El convenio colectivo de las universidades públicas de Castilla y León, sin embargo, no fue finalmente aprobado.

El art. 1 de este convenio colectivo establece que el mismo fue concertado, de una parte, por las universidades relacionadas en el art. 3 -Universidad de Alcalá, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Universidad Politécnica de Madrid y Universidad Rey Juan Carlos-, representadas por los respectivos rectores, y de otra parte, por el personal docente e investigador laboral dependiente de estas universidades, representado por la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT), por Comisiones Obreras (CC OO) y por la Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSI-CSIF), como sindicatos mayoritarios y legitimados.

A partir de la representación de las partes que concertaron este convenio, el mismo procede a delimitar su ámbito de aplicación (Título II). Por lo que respecta al objeto de este estudio, este convenio fija su ámbito personal en el art. 4 del siguiente modo: «las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal docente e investigador laboral que preste servicios retribuidos en las universidades públicas firmantes de este convenio, en virtud de relación jurídico-laboral común formalizada en contrato firmado por el interesado y el Excmo. Sr. Rector Magnífico de cada universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada universidad»<sup>56</sup>.

<sup>56</sup>El proyecto de convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León recogía esta misma delimitación del ámbito personal de aplicación, si bien, en el mismo además se establecía que «se incluye expresamente dentro del ámbito de aplicación del presente convenio al personal investigador contratado por las universidades públicas de la Comunidad, bajo el programa de investigadores Ramón y Cajal». Con esta previsión, por tanto, se incluía de forma expresa en el ámbito de aplicación del convenio colectivo uno de los colectivos que integran el personal investigador contratado, es decir, a los investigadores doctores recientes, en perfeccionamiento o experimentados.

Esta delimitación del ámbito subjetivo del convenio colectivo del personal docente e investigador reproduce casi literalmente la delimitación del ámbito subjetivo que ya contenía el convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios acordado en el año 1999 y que, con posterioridad, ha reproducido también sin variaciones el II convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid acordado en el año 2005. Las únicas diferencias que introduce el convenio del personal docente e investigador en relación con los convenios colectivos aprobados para el personal de administración y servicios, consisten en la sustitución de los términos de «personal laboral» y «personal laboral de administración y servicios» por la expresión «personal docente e investigador» y en el cambio de la exigencia de que el personal laboral perciba sus retribuciones «con cargo a las partidas de personal correspondientes de los presupuestos de cada universidad», por la exigencia de que éste perciba sus retribuciones «con cargo a los presupuestos de cada universidad».

La primera alteración es la consecuencia lógica de la aparición del colectivo del

personal docente e investigador contratado. En consecuencia, en tanto que con anterioridad a la LOU el único colectivo de personal laboral era el personal laboral de administración y servicios, lo que permitía que se le identificara genéricamente como el personal laboral de las universidades, tras la aprobación de la LOU es necesario distinguir entre los dos colectivos posibles de personal laboral: el personal laboral de administración y servicios y el personal docente e investigador contratado. En consecuencia, habiéndose optado por acordar convenios colectivos diferenciados para estos colectivos, en lugar de incluir a ambos colectivos en un mismo convenio colectivo dirigido a todo el personal laboral que presta sus servicios en las universidades, cada uno de los convenios colectivos acordados debe especificar en su ámbito subjetivo de aplicación que va dirigido, o bien, al personal laboral de administración de servicios, o bien, al personal docente e investigador laboral.

Más interesante puede resultar la segunda alteración, puesto que al sustituir la exigencia de que el personal laboral perciba sus retribuciones «con cargo a las partidas de personal correspondientes de los presupuestos de cada universidad», por la exigencia de que éste perciba sus retribuciones «con cargo a los presupuestos de cada universidad», parece abrir la puerta a todo aquel personal laboral, normalmente de carácter investigador, que no percibe su retribución a través del capítulo de personal de los presupuestos, sino a través de otros capítulos del mismo que se nutren, entre otras vías, de los ingresos obtenidos por convenios, contratos y proyectos de investigación formalizados por la universidad <sup>57</sup>.

<sup>57</sup>La exigencia de que las contrataciones se efectúen con cargo a las correspondientes consignaciones o partidas de personal se recoge en diferentes convenios colectivos del personal laboral de administración y servicios de universidades. Así, por ejemplo, el IV convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas de Andalucía contempla en su art. 3 la exigencia de que el personal «perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los Presupuestos de las respectivas universidades». En parecidos términos, el art. 3 del convenio colectivo de las universidades públicas canarias establece que «quedan excluidos del ámbito de este convenio los contratos de trabajadores vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos de investigación y aquellos otros proyectos, finalistas en su ejecución, cuya financiación no esté incluida en el Capítulo I del Presupuesto de las universidades firmantes y que no impliquen el desempeño de tareas propias de puestos de trabajo permanentes».

El convenio colectivo del personal docente e investigador laboral difiere, finalmente, del convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios, en que a diferencia de éste no contiene ninguna exclusión expresa de su ámbito personal de aplicación. En este sentido, el vigente convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios contempla junto con la exclusión de su ámbito personal de aplicación del personal de alta dirección y de las personas vinculadas por contratos no laborales de prestación de servicios al «personal contratado temporal con cargo a proyectos de investigación o a subvenciones finalistas» (art. 4.2) <sup>58</sup>. Al no reproducirse esta exclusión en el convenio colectivo del personal docente e investigador laboral cabe presumir que el mismo sí incluye dentro de su ámbito personal de aplicación al personal investigador contratado temporal con cargo a proyectos de investigación o a subvenciones finalistas.

<sup>58</sup>Este colectivo ha sido tradicionalmente excluido del ámbito de aplicación de los convenios colectivos del personal laboral de administración y servicios de las universidades. Así por ejemplo, el art. 3 del convenio colectivo de las universidades públicas canarias establece que «quedan excluidos del ámbito de este convenio los contratos de trabajadores vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos de investigación y aquellos otros proyectos, finalistas en su ejecución, cuya financiación no esté incluida en el Capítulo I del Presupuesto de las universidades firmantes y que no impliquen el desempeño de tareas propias de puestos de trabajo permanentes». En otras ocasiones, sin embargo, los convenios colectivos se han limitado a excluir a este colectivo de la aplicación de algunas de las cláusulas del mismo. Así, por ejemplo, el I convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Murcia, prevé en su art. 4 que «no serán de aplicación obligatoria a los contratos de trabajadores vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos y contratos de investigación los preceptos relativos a selección, jornada y retribuciones» y el art. 4 del II convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios de las universidades públicas de Castilla y León que también prevé que «a los contratos de trabajadores vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos y contratos de investigación, no les serán de aplicación obligatoria los preceptos relativos a selección, jornada y retribuciones. No obstante, la jornada de estos trabajadores en ningún caso podrá superar la máxima establecida en la respectiva universidad en cómputo mensual». En otras ocasiones, por el contrario, este personal se ha incluido de forma expresa en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Así por ejemplo, el art. 3 del convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña de las universidades públicas catalanas establece de forma expresa que «el ámbito del convenio comprende todas las personas que tienen la cualidad de trabajadores a cuenta de las universidades indicadas anteriormente, así como el personal laboral temporal contratado para proyectos de investigación y transferencia tecnológica y el personal contratado con cargo a subvenciones públicas».

En definitiva, a pesar de que la delimitación del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas de Madrid no contiene ninguna referencia expresa al personal investigador contratado, la amplitud con la que se define el citado ámbito personal de aplicación y la ausencia de exclusiones expresas dirigidas a este colectivo lleva a concluir que las diferentes figuras que componen el personal investigador contratado pueden incluirse en su ámbito de aplicación. Esta inicial apreciación se encuentra asimismo avalada por el posterior desarrollo normativo que contiene este convenio colectivo.

En primer lugar, al regularse en el art. 10 del convenio colectivo las diferentes modalidades de contrato, tras contemplarse sucintamente las diferentes figuras de personal docente e investigador previstas por la LOU -ayudantes, profesor ayudante doctor, profesores colaboradores, profesores contratados doctores, profesores asociados, profesores visitantes y profesores eméritos-, se prevén en el art. 10.8 «otros contratos no docentes» en los siguientes términos: «Las universidades podrán contratar mediante contrato de obra y servicio solamente en los siguientes supuestos: a) a personal investigador en formación para el desarrollo de proyectos concretos de investigación o tecnológicos; b) a personal docente o investigador que de manera motivada se requiera para complementar o apoyar el desarrollo de proyectos de

investigación»<sup>59</sup>.

<sup>59</sup>El proyecto de convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León tras recoger estos mismos supuestos, añadía que «las universidades también podrán celebrar contratos en las condiciones establecidas en la disposición adicional séptima de la Ley 12/2001, de 9 de julio ( RCL 2001\1674) , de medidas de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología (Programa Ramón y Cajal)».

Pese a la parca redacción de este precepto, es indudable que la previsión de «otros contratos no docentes» está dirigida a la contratación a través de la modalidad del contrato por obra o servicio de personal investigador, ya se trate de investigadores en formación, o bien, de otros investigadores para que complementen o apoyen el desarrollo de proyectos de investigación. La previsión de contratación de estos investigadores contenida en el convenio colectivo supuso un apoyo decisivo en el proceso de laboralización de ambos colectivos -investigadores en formación e investigadores adscritos a proyectos de investigación-, que se veía reforzado además por la previsión contenida en el art. 12 del convenio de que «tampoco será susceptible de cubrir con becarios la contratación temporal de obra para la realización de proyectos de investigación».

Junto a esta previsión cabe añadir la contenida en el art. 11.8 del convenio que establece que «en la primera sesión de la comisión paritaria se abordará el tratamiento del régimen jurídico de los contratos previstos en el artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril ( RCL 1986\1194) ». Como ya se ha indicado anteriormente, en este precepto se recogen dos modalidades específicas de contratos laborales, el contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología y el contrato para la realización de un proyecto específico de investigación, que suponen a su vez la adaptación a las peculiaridades de la actividad investigadora del contrato en prácticas regulado en el art. 11 ET ( RCL 1995\997) y del contrato por obra o servicio determinado previsto en el art. 15 ET. Estas modalidades contractuales son las más utilizadas para la contratación de los investigadores posdoctorales, en perfeccionamiento o experimentados, especialmente, de aquellos investigadores beneficiarios de los programas Juan de la Cierva o Ramón y Cajal o similares programas autonómicos y universitarios. En consecuencia, con esta previsión contenida en el convenio colectivo, aunque no se excluían estos colectivos de investigadores del ámbito de aplicación, se renunciaba a regularlos directamente en el mismo, remitiéndose la determinación del régimen jurídico de estos colectivos a lo que se previera por la comisión paritaria del convenio colectivo<sup>60</sup>. Ello ha comportado que en la práctica sea diferente el tratamiento que en relación a la aplicación del convenio colectivo han recibido los diferentes colectivos de investigadores -v. gr. investigadores Ramón y Cajal e investigadores Juan de la Cierva-

<sup>60</sup>Ésta constituye la principal diferencia entre este convenio colectivo y el proyecto de convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León, puesto que este último sí incluía de forma expresa dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo al «personal investigador contratado por las universidades

públicas de la Comunidad, bajo el programa de investigadores Ramón y Cajal» y, en consecuencia, recogía los contratos regulados en la Ley 13/1986, de 14 de abril ( RCL 1986\1194) , de conformidad con la redacción dada por la Ley 12/2001 ( RCL 2001\1674) . En consecuencia, este proyecto de convenio colectivo, a diferencia del convenio colectivo de las universidades públicas de Madrid, sí establecía de forma expresa el régimen jurídico por el que debería regirse este personal investigador.

Una vez constatada la opción del convenio colectivo por incluir dentro de su ámbito personal de aplicación a algunos de los colectivos que conforman el personal investigador contratado, sin embargo, y a diferencia de los que sucede con el personal docente e investigador contratado, se identifican en el mismo muy pocas previsiones dirigidas específicamente a regular las condiciones de trabajo de este colectivo. Apenas una referencia a la duración de los contratos de obra, que de conformidad con la normativa general, «será la del proyecto de investigación o en su caso la de las actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de este proyecto» (art. 11.7) y a las retribuciones, previéndose al respecto que «todas las retribuciones que correspondan por los contratos no docentes vinculados a un proyecto de investigación, incluidos los gastos sociales, serán satisfechas con cargo al presupuesto del proyecto o contrato correspondiente» (art. 24.3) y que «para los contratos de obra se establece como salario mínimo de referencia el de ayudante prorrateándolo por horas. Cuando el contrato exija estar en posesión del grado de Doctor, el salario mínimo de referencia será el de Ayudante Doctor prorrateándolo por horas». Esta escasez de referencias específicas al personal investigador contratado pone de manifiesto que este convenio colectivo pese a incluir a una parte de este colectivo no lo contempla como un cuerpo independiente y paralelo al personal docente e investigador contratado, sino como un colectivo complementario al mismo, con el que se cubren en cada momento determinadas necesidades específicas, a saber: formativas, de apoyo o complemento para el desarrollo de proyectos de investigación, etcétera.

**B** *Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco ( LEG 2005\5308) .*

En el año 2005 se aprobó el convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco <sup>61</sup>. Este convenio colectivo se suscribió el 12 de mayo de 2005 por la Dirección de la Universidad del País Vasco y el comité de empresa de dicha universidad. La previsión inicial era que este convenio entrara en vigor el día de su firma y permaneciera vigente hasta el 31 de diciembre de 2005, si bien, se preveía que concluido este período de vigencia, el mismo se pudiera prorrogar año a año, por tácita reconducción, si no mediara denuncia expresa de las partes (art. 2).

<sup>61</sup>Vid. Resolución del Director de Trabajo y Seguridad Social de 15 de junio de 2005 ( LEG 2005\5308) , por la que se dispone el registro, publicación y depósito, del convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU, publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 22 de julio del 2005.

El ámbito de aplicación de este convenio viene previsto en el art. 1 en los siguientes términos: «el presente convenio será de aplicación a todo el personal laboral docente e investigador contratado por la Universidad del País

Vasco». Como puede observarse, se trata de un ámbito de aplicación muy amplio, que no incorpora la exclusión expresa de ningún colectivo, de modo que a priori cabe considerar que incluye también al personal investigador contratado. Esta apreciación se encuentra inmediatamente ratificada por la regulación que contiene el Título I del convenio colectivo de las categorías de personal docente e investigador contratado.

En particular, son dos las previsiones dirigidas específicamente al personal investigador contratado. En primer lugar, el art. 7.3 del convenio, tras enumerar diferentes figuras contractuales de profesorado -profesorado pleno, profesorado agregado, profesorado colaborador, ayudantes, profesorado adjunto, profesorado colaborador temporal, profesorado contratado interino, profesorado asociado, profesorado visitante y profesorado emérito-, prevé la figura del personal investigador. A tal efecto se establece que «a solicitud de los grupos de investigación, de los Departamentos, Institutos Universitarios o cátedras, en función de sus programas de investigación y con cargo a fondos específicos de investigación o a la financiación externa disponible, la UPV/EHU podrá contratar y admitir temporalmente personal investigador, a través de los procedimientos establecidos». Esta previsión a su vez es desarrollada ampliamente en el art. 17 en que se establece toda una regulación específica dirigida al personal investigador contratado con financiación externa.

En segundo lugar, el art. 7.4 del convenio bajo la rúbrica de «otros contratos» incluye a todas aquellas contrataciones «que se celebren bajo cualquiera de las figuras o modalidades contractuales legalmente previstas, especialmente para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica». Esta previsión es completada por el art. 18 que bajo la rúbrica de «otros contratos» establece que «la universidad podrá realizar contratos bajo cualquiera de las figuras o modalidades contractuales legalmente previstas, especialmente para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica. En este apartado tienen cabida tanto las contrataciones por obra o servicio determinado como las que se realizan bajo la modalidad de trabajo en prácticas para el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 17. b) de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica».

Ambas previsiones, aunque de un modo un tanto confuso, contemplan indudablemente la contratación de personal investigador en todas sus modalidades, ya sea a través de su contratación mediante el contrato por obra o servicio determinado del art. 15 ET, o bien, a través de los contratos para la realización de un proyecto específico de investigación y para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología regulados en el art. 17 de la Ley 13/1986.

El convenio colectivo del personal docente e investigador de la Universidad del País Vasco no se limita a prever la existencia del personal investigador contratado, sino que contiene una regulación extensa y específica de las condiciones de trabajo por las que debe regirse este colectivo. Entre las principales materias reguladas cabe destacar que el art. 17 del convenio colectivo regula la duración de los contratos formalizados con el personal investigador contratado -por el tiempo preciso para el cumplimiento de la obra o servicio determinado-; el art. 21 contempla el régimen de dedicación -a jornada completa o a jornada parcial, no inferior al 50%-; el art. 24 prevé las vacaciones de verano -un mes en el momento acordado con el/los

responsables/ del proyecto de investigación de forma que no interfiera el cabal desarrollo del mismo-, etcétera. Asimismo, el art. 37.8 del convenio contiene la regulación del régimen retributivo del personal investigador para lo cual se distinguen las dos siguientes posibilidades de contratación de los investigadores:

«a) Las retribuciones del personal investigador contratado conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001 ( RCL 2001\3178) , de Universidades y este Reglamento de Gestión de Profesorado, serán, como mínimo, los correspondientes a Profesores Titulares de Escuela Universitaria (sin complemento de Doctor) y Profesores Titulares de Universidad respectivamente en función de la titulación exigida como requisito en la contratación (es decir, en función de que se exija el Doctorado), con exclusión en todo caso de los complementos por méritos docentes y de productividad que se pudieran establecer en desarrollo de lo previsto en el art. 34.3 de la Ley 3/2004, de 25 de febrero ( LPV 2004\102) , del Sistema Universitario Vasco, con el porcentaje proporcional reductor que resulta de aplicación (partiendo de las retribuciones a jornada completa), en su caso, en función del régimen de dedicación.

b) Las retribuciones del Personal Investigador contratado conforme a lo establecido en el art. 17 b) de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, como personal contratado para su formación científica y técnica, en la modalidad de trabajo en prácticas, serán las establecidas en la correspondiente convocatoria».

En consecuencia, pese a que el convenio colectivo acoge en su ámbito de aplicación a los diferentes colectivos de personal investigador contratado, no todos los investigadores reciben el mismo trato, puesto que, por ejemplo, mientras que se regula específicamente la retribución de los investigadores contratados de conformidad con la LOU -básicamente investigadores contratados para la realización de proyectos concretos de investigación-, por el contrario, se remite el régimen retributivo de los investigadores contratados para su formación científica y técnica, en la modalidad de trabajo en prácticas prevista y regulada en el art. 17 b) Ley 13/1986, de 14 de abril -básicamente investigadores doctores recientes, como por ejemplo, los investigadores Ramón y Cajal o Juan de la Cierva-, a lo previsto en los correspondientes programas de ayudas a la investigación con las que se financia la contratación de estos investigadores.

Pese a ello, la extensa y específica regulación que el convenio colectivo contiene del personal investigador contratado pone de manifiesto que en el mismo se contempla esta figura en un cierto plano de igualdad con las figuras de personal docente e investigador contratado -profesorado pleno y agregado, profesorado colaborador, ayudantes, profesorado ajunto, etcétera-. Sin embargo, no puede considerarse que este convenio colectivo defina una carrera profesional de investigador paralela a la carrera profesional diseñada para el personal docente e investigador, sino que la figura del personal investigador contratado parece destinada a jugar un papel accesorio o auxiliar del las diferentes figuras de personal docente e investigador.

**C** *Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e*

*investigador ( LEG 2006\3291)*

En el año 2006 se aprobó el convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador<sup>62</sup>. Este convenio colectivo se suscribió, por una parte, por la Dirección de la Universidad de Zaragoza y, por otra parte, por la representación del personal docente e investigador contratado, integrado por CC OO, CGT, CSI-CSIF y UGT, con un vigencia temporal de tres años, previéndose asimismo la posibilidad de su prórroga (arts. 1 y 4).

<sup>62</sup> Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 ( LEG 2006\3291) , de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador, publicado en el Boletín Oficial de Aragón de 30 de junio de 2006.

La fecha de negociación y aprobación de este convenio colectivo pone de manifiesto que el mismo fue el primer convenio colectivo aplicable al personal laboral docente e investigador aprobado con posterioridad a la entrada en vigor del EPIF, de modo que el mismo podía indicar el camino que iba a seguir el tratamiento a dispensar al personal investigador en formación contratado en posteriores convenios colectivos. La práctica posterior, sin embargo, ha desmentido esta posibilidad, puesto que, como ya analizaremos en su momento, los sucesivos procesos negociadores han seguido en este punto caminos bien diferenciados.

Sin lugar a dudas, el convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza es el que contiene una relación más detallada de los diferentes colectivos que quedan incluidos en su ámbito personal de aplicación. En esta dirección, la delimitación del ámbito personal de aplicación del convenio parte de una declaración general, según la cual «las normas contenidas en este convenio se aplican a todo el personal docente e investigador contratado que preste sus servicios en virtud de relación jurídico-laboral común formalizada mediante contrato suscrito por el interesado con la Universidad de Zaragoza, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de esta universidad» (art. 3).

Como puede observarse, esta declaración genérica coincide sustancialmente con la realizada por el convenio colectivo aplicable a las universidades públicas de Madrid ya expuesto con anterioridad, de modo que pueden reproducirse en este punto los comentarios efectuados entonces. En concreto, cabe recordar que la exigencia de que el personal docente e investigador contratado perciba sus retribuciones «con cargo a los presupuestos de cada universidad» y no necesariamente «con cargo a las partidas de personal correspondientes de los presupuestos de cada universidad», parece abrir la puerta a todo aquel personal laboral, normalmente de carácter investigador, que no percibe su retribución a través del capítulo de personal de los presupuestos, sino a través de otros capítulos del mismo que se nutren, entre otras posibilidades, de los ingresos obtenidos por convenios, contratos y proyectos de investigación formalizados por la universidad.

Este convenio colectivo, sin embargo, no se limita a establecer esta previsión general, sino que acto seguido establece de forma expresa las modalidades y figuras que integran el ámbito personal del convenio. Entre estas figuras, junto con el «personal contratado conforme a las modalidades contempladas en la Ley Orgánica de Universidades, normativa autonómica y Estatutos de la Universidad de Zaragoza» se han incluido tres modalidades o figuras que

coinciden con la delimitación que hemos efectuado del personal investigador contratado. A tal efecto el art. 3.1 contempla las siguientes figuras: «b) al personal contratado para obra o servicio determinado de carácter docente o investigador para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica; c) al personal contratado conforme a las previsiones de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, de acuerdo con lo dispuesto en los programas o convocatorias específicos; d) al personal investigador en formación contratado en régimen laboral, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto regulado por el RD 63/2006, de 27 de enero ( RCL 2006\204) , conforme a lo estipulado en el mismo y en las convocatorias correspondientes que se encuentren en el ámbito de aplicación del citado Estatuto». En definitiva, investigadores en formación o en fase inicial, investigadores en perfeccionamiento o experimentados e investigadores adscritos a un concreto o específico proyecto de investigación se encuentran incluidos de forma expresa en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

Ahora bien, esta afirmación inicial viene matizada inmediatamente por la previsión contenida en el apartado segundo del mismo art. 3 del convenio según la cual «al personal docente e investigador contemplado en los párrafos b), c) y d) del apartado anterior les será de aplicación el presente convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato». En consecuencia, a pesar de que las figuras contempladas en los párrafos b), c) y d) del art. 3.1 del convenio colectivo se encuentran incluidas en su ámbito de aplicación, este convenio colectivo sólo les resultará de aplicación de forma subsidiaria, es decir, en defecto de previsión expresa contenida en el programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato, es decir, del programa, convocatoria o ayuda con la que se financia la contratación del investigador.

El carácter subsidiario que juega la regulación convencional respecto al establecimiento de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado se encuentra reforzado a su vez a lo largo del convenio colectivo, no en vano, en el momento de regular alguna condición concreta de trabajo de estos colectivos nuevamente se efectúa una remisión a lo previsto en la normativa que les resulta de aplicación. En esta dirección, el art. 25 que se incardina en el capítulo VI del convenio, regulador de las modalidades contractuales y la duración del contrato, se limita a prever en relación con los colectivos de investigadores contratados que «la contratación de personal para los supuestos previstos en el artículo 3.1, párrafos b), c) y d) del presente convenio tendrá por objeto lo previsto en la normativa que le es de aplicación».

En parecidos términos, el art. 47 del convenio, al regular el régimen retributivo de algunas modalidades o figuras, establece en su apartado 4 que «la retribución del personal a que se refieren los párrafos c) y d) del artículo 3.1 del presente convenio será la que se establezca en la regulación específica de la modalidad o figura de que se trate». Por el contrario en relación con la retribución del personal contratado por obra o servicio determinado de carácter docente o investigador para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica se establece que la retribución de este colectivo «se acomodará a lo previsto en la disposición adicional 7ª del presente convenio», la cual bajo la rúbrica de «sobre el personal investigador» prevé que «la Universidad de Zaragoza y la representación del personal

docente e investigador contratado se comprometen a negociar un régimen jurídico y retributivo específico para el personal contemplado en el art. 3.1 b) del presente convenio».

Por el contrario, el convenio colectivo sí contiene diversas previsiones dirigidas de forma específica a la promoción del personal investigador contratado. En este sentido, bajo la rúbrica de «promoción especial para contratados de investigación» el art. 57 del convenio colectivo prevé que en función de las disponibilidades presupuestarias específicas para esta acción, la Universidad de Zaragoza fomentará la provisión de plazas de profesor con contrato laboral indefinido o de profesor titular de universidad, para dar respuesta a las situaciones de finalización de contratos de investigación, como los contratos Ramón y Cajal o Juan de la Cierva, sin que ello pueda repercutir negativamente en la estabilización del profesorado contratado durante el tiempo en el que se financien externamente los costes de la plaza». Esta previsión se encuentra reforzada a su vez por la contenida en el apartado 10 de la disposición transitoria única del convenio que contempla de forma expresa que «los investigadores que estuvieran contratados por la Universidad de Zaragoza conforme al programa Ramón y Cajal a la entrada en vigor de la LOU, si están acreditados o habilitados para ello, podrán estabilizar su plaza, mediante su transformación a otra de profesor con contrato laboral indefinido o titular de universidad».

En consecuencia, el convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad de Zaragoza no se limita a incluir en su ámbito de aplicación al personal investigador contratado, aunque sea con algunas limitaciones, sino que contempla una cierta carrera profesional del personal investigador, al prever la posibilidad y las vías de estabilización de este colectivo, aunque de conformidad con el marco legal vigente en el momento de aprobación del convenio, la misma únicamente fuera posible a través de las figuras permanentes de personal docente e investigador contratado previstas en la LOU o a través del acceso a las plazas de profesor titular de universidad, de modo que la carrera profesional del personal investigador contratado se configura fundamentalmente como la antesala de la carrera profesional del personal docente e investigador contratado.

#### **D Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas ( LCAT 2007\59)**

También en el año 2006 se ha aprobado el convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el período del 10 de octubre de 2006 al 31 de diciembre del 2009 <sup>63</sup>. Este convenio colectivo ha sido negociado por la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Gerona, la Universidad de Lleida, la Universidad Rovira i Virgili y las organizaciones sindicales CC OO y UGT.

<sup>63</sup> Resolución TRE/309/2006, de 21 de diciembre ( LCAT 2007\59) , por la cual se dispone la inscripción y la publicación del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el período del 10.10.2006 al 31.12.2009, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña de 14 de febrero de 2007.

La delimitación del ámbito personal de este convenio colectivo se recoge en el art. 3, en virtud del cual «este convenio es de aplicación a todo el personal

docente e investigador contratado que, con relación jurídico-laboral, preste servicios retribuidos en cualquiera de las universidades públicas de Cataluña». Como puede observarse de la simple lectura de este precepto, el ámbito personal de aplicación de este convenio colectivo es amplísimo puesto que únicamente exige la existencia de una relación jurídico-laboral y que se presten servicios retribuidos en cualquiera de las universidades públicas de Cataluña. En consecuencia, el personal investigador contratado queda incluido dentro del ámbito personal de aplicación de este convenio colectivo.

La aplicación de este convenio colectivo a las diferentes figuras de personal investigador contratado se concreta asimismo en su inclusión expresa en el art. 11 del mismo, que regula la clasificación profesional y las categorías profesionales. A tal efecto, tras enumerarse las diferentes figuras de personal docente e investigador previstas en la LOU y normativa de desarrollo autonómica -profesorado catedrático, profesorado agregado, profesorado colaborador, profesorado lector, profesorado asociado, profesorado emérito, profesorado visitante y ayudantes- se contemplan y definen en los siguientes términos las siguientes figuras de personal investigador contratado:

- «(...) investigador o investigadora posdoctoral: desarrolla tareas de investigación y, eventualmente, de docencia, en la fase inicial de su carrera posdoctoral. Es contratado temporalmente entre personas con titulación de doctor en los términos que fije en cada momento la legislación vigente. Los requisitos y las condiciones específicas de este personal las tienen que regular los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del personal docente e investigador laboral, dentro del marco acordado por este convenio.
- Investigador o investigadora ordinario: doctor o doctora con capacidad investigadora probada. Desarrolla tareas de investigación y, eventualmente, de docencia. Es contratado de forma permanente, o bien temporal si está vinculado a un proyecto concreto de investigación científica o técnica, de desarrollo e innovación, o de transferencia de conocimientos o de tecnología. Los requisitos y las condiciones específicas de este personal pueden ser reguladas por los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del personal docente e investigador laboral, dentro del marco acordado en este convenio.
- Director o directora de investigación: doctor o doctora con capacidad investigadora consolidada. Desarrolla tareas de investigación y, eventualmente, de docencia. Es contratado de forma permanente, o bien temporal si está vinculado a un proyecto concreto de investigación científica o técnica, de desarrollo o innovación, o de transferencia de conocimiento o de tecnología. Los requisitos y las condiciones específicas de este personal podrán ser reguladas por los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del personal docente e investigador laboral, dentro del marco acordado en este convenio (...).
- (...) Personal investigador en formación: investigadores predoctorales en formación que pueden colaborar en actividades docentes y de investigación como parte de su formación. Este personal es contratado temporalmente entre

los estudiantes de doctorado en el marco de programas de formación de personal docente y/o investigador propios o externos o de proyectos de investigación».

Como puede observarse, el convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas recoge las diferentes figuras de personal investigador contratado que hemos expuesto a lo largo de este trabajo, estableciéndose una especie de carrera profesional de investigador, paralela a la carrera profesional de personal docente e investigador. En este sentido, en esta hipotética carrera profesional de investigador encontraríamos, en primer lugar, al personal investigador en formación, en segundo lugar, a los investigadores posdoctorales, en tercer lugar, a los investigadores ordinarios y, finalmente, a los directores de investigación. El carácter permanente con el que puede contratarse a los investigadores ordinarios y a los directores de investigación juega a favor de la consideración de que nos encontramos ante una carrera profesional de investigador paralela a la del personal docente e investigador, en la medida en que permite que los investigadores contratados alcancen su estabilización laboral sin necesidad de acceder a alguna de las plazas de personal docente e investigador permanentes -v gr. profesores contratados doctores-.

A partir de la inclusión del personal investigador en el ámbito personal de aplicación del convenio colectivo resulta de aplicación a los mismos la regulación de las condiciones laborales que se contienen en el mismo, incluida la determinación de su retribución. Ahora bien, el papel del convenio colectivo a la hora de fijar el régimen jurídico de estos colectivos y, en especial, sus condiciones de trabajo, se encuentra, sin embargo, con una doble limitación, que puede suponer en la práctica una pérdida de su protagonismo en este punto.

La primera limitación al papel de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones laborales del personal investigador contratado la encontramos en la propia delimitación de las diferentes figuras de personal investigador que realiza el convenio colectivo, que contiene de forma sistemática una cláusula de cierre en virtud de la cual los requisitos y las condiciones específicas de este personal se tendrán o podrán ser reguladas por los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del personal docente e investigador laboral, dentro del marco acordado en este convenio. En consecuencia, el convenio colectivo renuncia a regular de forma expresa «los requisitos y las condiciones específicas de este personal», remitiendo la regulación de los mismos a los órganos de gobierno de cada una de las universidades. En todo caso, en el momento de fijar estos requisitos y condiciones específicas del personal investigador contratado, los órganos de gobierno de cada una de las universidades deberán cumplir el doble requisito de la «previa negociación con los correspondientes órganos de representación del personal docente e investigador laboral» y de respetar «el marco acordado en este convenio». Con esta previsión parece querer alcanzarse un equilibrio entre la autonomía de las universidades que alcanza a la organización del personal que presta sus servicios en las mismas y el papel de la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

La segunda limitación al papel de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones laborales del personal investigador contratado la encontramos en las disposiciones adicionales del convenio colectivo, en las cuales se recogen dos acuerdos relativos al «personal investigador de convocatorias» y al «personal investigador en formación de convocatorias». En primer lugar, la Disposición Adicional Quinta contiene el primero de estos acuerdos, según el cual «al personal investigador contratado sobre la base de convocatorias de financiación externa a la universidad de acuerdo con el artículo 17 de la Ley 13/1986, de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, le serán de aplicación las condiciones fijadas en su respectiva convocatoria, y sólo subsidiariamente las fijadas en este convenio, siempre que la retribución anual fijada en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima fijada en el presente convenio para el personal investigador. En caso que la convocatoria no cumpliera esta condición, corresponde a la comisión paritaria acordar las condiciones laborales de este personal».

De conformidad con esta disposición, de este acuerdo sobre «el personal investigador de convocatorias» el personal investigador contratado sobre la base de convocatorias de financiación externa a la universidad a través de las modalidades contractuales previstas en el art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, es decir, contratos para la realización de proyectos específicos de investigación y contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología, no se regirá directamente por lo establecido en el convenio colectivo, sino por lo fijado en la respectiva convocatoria de ayudas a la investigación con la cual se financia su contratación. En otros términos, este colectivo de personal investigador contratado únicamente se regirá por las condiciones fijadas en el convenio colectivo de forma subsidiaria a lo previsto en las respectivas convocatorias de ayudas a la investigación.

En consecuencia, esta previsión supone la relegación del papel del convenio colectivo en la fijación de las condiciones de trabajo de este personal investigador, puesto que el mismo sólo regirá de forma subsidiaria y, por tanto, en defecto de las previsiones contenidas en las propias convocatorias de ayudas a la investigación de las que trae causa la contratación de estos investigadores. Pero es que además, las previsiones contenidas en el convenio colectivo únicamente se aplicarán de forma subsidiaria cuando la retribución anual fijada en la respectiva convocatoria de ayudas a la investigación, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima fijada en el convenio colectivo para el personal investigador. Por el contrario, en caso que la convocatoria no cumpla con esta condición y, por tanto, la retribución anual fijada en la respectiva convocatoria de ayudas a la investigación sea inferior a la retribución total mínima fijada en el convenio colectivo para el personal investigador, se establece que corresponde a la comisión paritaria del convenio acordar las condiciones laborales de este personal. En este supuesto, los investigadores contratados quedarían en cierto modo excluidos del ámbito de aplicación del convenio colectivo y a expensas de lo que previera la comisión paritaria sobre sus condiciones laborales.

En segundo lugar, la Disposición Adicional Sexta recoge el «acuerdo sobre el personal investigador en formación de convocatorias», según el cual «al personal investigador en formación contratado dentro de programas inscritos en el registro oficial correspondiente le serán de aplicación las condiciones

fijadas en su respectiva convocatoria, y sólo subsidiariamente las establecidas en este convenio, siempre que la retribución anual fijada en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima fijada en el presente convenio, siempre que la retribución anual fijada en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima fijada en el presente convenio para el personal investigador en formación. En caso que la convocatoria no cumpla esta condición, corresponde a la comisión paritaria acordar las condiciones laborales de este personal».

De conformidad con esta disposición el personal investigador en formación contratado sobre la base de programas inscritos en el registro oficial correspondiente, a saber, el registro general de ayudas a la investigación previsto en el EPIF, no se regirá directamente por lo establecido en el convenio colectivo, sino por lo fijado en la respectiva convocatoria de ayudas a la investigación con la cual se financia su contratación. Por el contrario, este colectivo de personal investigador en formación únicamente se regirá por las condiciones fijadas en el convenio colectivo de forma subsidiaria a lo previsto en las respectivas convocatorias de ayudas a la investigación.

En consecuencia, como ya sucedía en relación con «el personal investigador de convocatorias» esta previsión supone también la relegación del papel del convenio colectivo en la fijación de las condiciones de trabajo del personal investigador en formación, puesto que el mismo sólo regirá de forma subsidiaria y, por tanto, en defecto de las previsiones contenidas en las propias convocatorias de ayudas a la investigación de las que trae causa la contratación de estos investigadores en formación. Pero es que además, como también sucedía con el «personal investigador de convocatorias» las previsiones contenidas en el convenio colectivo únicamente se aplicarán de forma subsidiaria cuando la retribución anual fijada en la respectiva convocatoria de ayudas a la investigación, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima fijada en el convenio colectivo para el personal investigador en formación. Por el contrario, en caso que la convocatoria no cumpla con esta condición y, por tanto, la retribución anual fijada en la respectiva convocatoria de ayudas a la investigación sea inferior a la retribución total mínima fijada en el convenio colectivo para el personal investigador, se establece que corresponde a la comisión paritaria del convenio acordar las condiciones laborales de este personal. En este supuesto, los investigadores en formación contratados también quedarían en cierto modo excluidos del ámbito de aplicación del convenio colectivo y a expensas de lo que previera la comisión paritaria sobre sus condiciones laborales.

Estos dos acuerdos que figuran en la Disposición Adicional Quinta del convenio colectivo del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas catalanas, así como las previsiones que los mismos contienen, tienen gran importancia desde una perspectiva práctica, puesto que no debe olvidarse que la mayor parte de los investigadores que desarrollan su actividad en las universidades son beneficiarios de ayudas a la investigación -ayudas predoctorales, ayudas posdoctorales y ayudas para la realización de proyectos específicos de investigación- que permiten financiar su contratación laboral, de modo que en la práctica a la mayoría de investigadores que componen el personal investigador contratado les resultará de aplicación el «acuerdo sobre el personal investigador de convocatorias» y el «acuerdo sobre el personal

investigador en formación de convocatorias».

**E** *Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de La Coruña, Santiago de Compostela y Vigo ( LG 2006\341)*

También durante el año 2006, en concreto el 21 de abril, se suscribió el convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, el cual ha sido suscrito, por una parte, por las citadas universidades y, por otra parte, por la Confederación Sindical Gallega (CIG-Ensimo), por la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT), por Comisiones Obreras (CC OO) y por la Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSI-CSIF), como sindicatos mayoritarios legitimados (art. 1). Los efectos económicos de este convenio colectivo rigen desde el 1 de enero de 2006 y está previsto que la vigencia del mismo se extienda hasta el 31 de diciembre de 2007 (art. 5) <sup>64</sup>.

<sup>64</sup>Vid. Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales de 12 de septiembre de 2006 ( LG 2006\341) , por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, publicado en el Diario Oficial de Galicia de 27 de octubre de 2006.

En relación con el ámbito personal y material del convenio colectivo, el mismo queda delimitado en su art. 4 en los siguientes términos: «las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal docente e investigador (PDI) laboral que preste servicios retribuidos en las universidades públicas firmantes de este convenio, en virtud de relación jurídico-laboral en alguna de las figuras reglamentadas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y en el Decreto 266/2002, de 6 de septiembre ( LG 2002\286, 320) , de contratación del profesorado universitario formalizadas en contrato firmado por el interesado y el rector de cada universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada universidad».

Como puede observarse, la inclusión en el ámbito personal de aplicación de este convenio colectivo se hace depender de diferentes requisitos acumulativos:

- Que se trate de personal docente e investigador laboral que preste servicios retribuidos en las universidades públicas firmantes en virtud de relación jurídico-laboral formalizada en contrato firmado por el interesado y el rector de cada universidad;
- Formar parte de alguna de las figuras reglamentadas en la LOU y en el Decreto 266/2002, de 6 de septiembre de contratación del profesorado universitario;
- Que se perciba la remuneración con cargo a los presupuestos de cada universidad.

La principal novedad que introduce este convenio colectivo en relación con la delimitación del ámbito personal de aplicación, que lo distingue de otros

convenios colectivos ya expuestos, consiste en el requisito de vincular la inclusión en el ámbito personal de aplicación del convenio a la circunstancia de formar parte de alguna de las figuras reglamentadas en la LOU y en el Decreto 266/2002, de 6 de septiembre de contratación del profesorado universitario. La limitación de la aplicación de este convenio colectivo a las figuras de personal docente e investigador laboral previstas en la LOU y en la normativa autonómica de desarrollo puede interpretarse de manera que implique la no aplicación del convenio colectivo a aquellos colectivos de investigadores que sin encajar de forma específica en alguna de estas figuras, se encuentran en la actualidad desarrollando su actividad en las universidades, es decir, los investigadores en formación o en fase inicial, los investigadores en perfeccionamiento o experimentados y los investigadores adscritos a proyectos concretos o específicos de investigación.

Esta interpretación parece confirmarse a su vez en el desarrollo normativo de este convenio colectivo. Por una parte, el art. 10 del convenio, al enumerar las figuras contractuales, se limita a incluir las figuras de personal docente e investigador laboral contempladas en la LOU y normativa autonómica de desarrollo, a saber: ayudante, profesor colaborador, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor, profesor asociado, profesor visitante, profesor emérito, profesor lector y profesor contratado interino de sustitución. No se recogen entre estas figuras, por el contrario, ninguno de los colectivos que configuran el personal investigador contratado.

Por otra parte, de un modo más evidente si cabe, entre las disposiciones adicionales del convenio colectivo se contienen las siguientes previsiones. En primer lugar, la Disposición Adicional Segunda establece que «la comisión paritaria en su primera reunión determinará las disposiciones del convenio que sean aplicables al personal investigador teniendo en cuenta las modalidades del mismo y que entrarán en vigor antes del 31 de diciembre de 2006. Estos acuerdos vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio colectivo, se incorporarán al mismo como anexo, conforme a lo dispuesto en el art. 8.4». En segundo lugar, la Disposición Adicional Tercera introduce una cláusula obligacional según la cual «las universidades y los sindicatos firmantes de este convenio, se comprometen a negociar en la mesa sectorial de universidades con la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia la elaboración de un régimen específico para el personal investigador contratado lo antes posible».

Estas disposiciones adicionales ponen de manifiesto que, en principio, las disposiciones normativas de este convenio colectivo no resultan de aplicación al personal investigador contratado, lo que hace necesario que la comisión paritaria determine qué disposiciones del convenio deben ser aplicables a este colectivo y que universidades y sindicatos se marquen la obligación de negociar con la consejería competente en materia universitaria el régimen específico para el personal investigador contratado. No parece que fueran necesarias estas previsiones si el convenio colectivo ya resultara de aplicación al personal investigador contratado fijando su régimen específico y, por tanto, sus condiciones laborales.

Pese a la urgencia con que estas disposiciones adicionales establecen la necesidad de que la comisión paritaria establezca las disposiciones del convenio que resulten de aplicación al personal investigador contratado, lo cual se pone de manifiesto al establecerse que ello deberá realizarse en «su

primera reunión» y que las mismas «entrarán en vigor antes del 31 de diciembre de 2006», no consta que llegada esta fecha se haya dado el debido cumplimiento a esta previsión. Asimismo, tampoco consta que la consejería haya fijado el «régimen específico para el personal investigador contratado», pese a establecerse de forma expresa que ello debería realizarse «lo antes posible».

**F** *Convenios colectivos de centros universitarios y de investigación privados: V convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados ( RCL 2006\91) y XII convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación ( RCL 2007\44)*

Aunque en este trabajo nos hemos centrado fundamentalmente en el tratamiento que recibe el personal investigador contratado en las universidades públicas, nos parece interesante exponer como contrapunto cuál es el tratamiento que este colectivo recibe en los centros universitarios y de investigación privados, si bien, en estos supuestos la realidad es menos compleja al no coexistir en las mismas un modelo funcionarial y un modelo laboral de personal docente e investigador, sino que, por el contrario, todo el personal docente e investigador tiene naturaleza jurídico-laboral.

A) En primer lugar, nos encontramos con el V convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de posgraduados. Este convenio fue suscrito el 7 de octubre de 2005, de una parte por las Asociaciones Empresariales ACADE y CECE en representación de las empresas del sector, y de otra parte por las Organizaciones Sindicales CC OO, FETE-UGT y USO en representación de los trabajadores del mismo <sup>65</sup>. La duración de este convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2008, sin perjuicio de que las condiciones económicas sean revisables anualmente (art. 4). Este convenio colectivo resulta de aplicación a las universidades y centros universitarios privados que no estén creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro, así como también, a los centros de formación de postgrado que formen parte de aquéllas y, a los centros universitarios extranjeros reconocidos, cuyas titulaciones sean automáticamente homologadas o convalidadas en el territorio español (art. 2).

<sup>65</sup>Vid. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de diciembre de 2005 ( RCL 2006\91) por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de enero de 2006.

Centrándonos ya en el ámbito personal de este convenio colectivo, el art. 3 establece lo siguiente: «Afectará este convenio a todo el personal que, en régimen de contrato laboral, preste sus servicios en y para los centros afectados por este convenio. Quedará expresamente excluido el personal que colabore con las empresas afectadas en proyectos específicos que éstas acuerden en otras universidades, instituciones públicas o privadas y mientras duren los mismos. Al igual que los contemplados en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1995\997) , arts. 1.3 y 2. Quedan excluidos igualmente los graduados que se inician en la docencia o investigación bajo la dirección de los profesores universitarios de plantilla, según establezcan los Estatutos o Reglamento de cada empresa. Igualmente, quedan excluidos los

profesores de reconocido prestigio que continúen colaborando, a tenor del artículo 34 de este convenio. Asimismo, quedan expresamente excluidos los profesionales que, en virtud de un convenio específico suscrito entre universidades, fundaciones y entidades públicas o privadas, presten servicios docentes para aquéllas en centros o instalaciones ajenas a las mismas».

Como puede observarse este precepto parte de una declaración genérica y muy amplia sobre cual es el ámbito personal de aplicación del convenio colectivo que comprende a «todo el personal que, en régimen de contrato laboral, preste sus servicios en y para los centros afectados por este convenio». A partir de esta declaración no cabría ninguna duda de que se incluye al personal docente e investigador contratado y a todo el personal investigador contratado que en régimen laboral presta sus servicios en estos centros. Esta apreciación se constata de forma inmediata a lo largo del convenio colectivo y, especialmente, en el art. 9 del mismo que establece la clasificación profesional, distinguiéndose al efecto entre un grupo I, que acoge a los docentes, y un grupo II, dirigido al personal no docente.

En el primer grupo -docentes- se incluyen entre otros colectivos, al profesorado de facultades y escuelas técnicas superiores, al profesorado de escuelas universitarias o centros de postgraduados y a los profesores especiales -profesor director, profesor agregado, profesor adjunto, profesor asociado, profesor ayudante, profesor colaborador, profesor auxiliar, profesor visitante-. En el grupo II -personal no docente-, por su parte, entre otros colectivos se incluye al personal investigador, distinguiéndose al efecto entre el investigador principal y el ayudante de investigación. A estos efectos, se considera como investigador principal al doctor de acreditada experiencia, al que se le encomienda la responsabilidad de dirigir un proyecto de investigación, y ayudante de investigación, a quien, bajo la dirección del investigador principal, colabora en el desarrollo de un proyecto de investigación (art. 11).

En la misma dirección de prever y regular el régimen al personal investigador contratado, al regularse en este convenio colectivo la contratación del personal que desarrolla su actividad en estos centros se incluye, entre otras posibilidades, la posibilidad de acudir al contrato para la realización de una obra o servicio determinado para determinados supuestos, entre los cuales se contempla «realizar proyectos o trabajos de investigación propios o concertados con otras entidades» (art. 12).

En definitiva, este convenio colectivo no sólo incluye con carácter general al personal investigador contratado, sino que contempla a este colectivo al margen y de forma independiente al personal docente, distinguiéndose un grupo profesional distinto para cada uno de estos colectivos. Asimismo, se prevé una cierta carrera profesional de investigador, puesto que se distingue entre un primer nivel de ayudante de investigación y un segundo nivel de investigador principal.

Ahora bien, una vez fijada la delimitación general del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo, el propio art. 3 establece la exclusión expresa de determinados colectivos, las cuales sin lugar a dudas pueden afectar a alguna de las figuras que integran el personal investigador contratado. En esta dirección, entre estas exclusiones encontramos la exclusión del «personal que colabore con las empresas afectadas en proyectos específicos que éstas acuerden en otras universidades, instituciones públicas o

privadas y mientras duren los mismos» y la exclusión de «los graduados que se inician en la docencia o investigación bajo la dirección de los profesores universitarios de plantilla, según establezcan los Estatutos o Reglamento de cada empresa». A partir de estos enunciados, la primera exclusión podría afectar a algún tipo de investigadores adscritos a proyectos de investigación y la segunda podría afectar a los investigadores en formación.

De estas exclusiones llama especialmente la atención la segunda, puesto que previéndose la figura del ayudante de investigación, como aquel investigador que bajo la dirección del investigador principal, colabora en el desarrollo de un proyecto de investigación, podría incluirse en la misma a aquellos investigadores que «se inician en la docencia o investigación bajo la dirección de los profesores universitarios de plantilla». En cualquier caso, esta exclusión se realiza a expensas de lo que establezcan los «Estatutos o reglamento de cada empresa», de modo que será en este foro donde se deberá perfilar el verdadero alcance de esta exclusión.

B) El segundo convenio colectivo aplicable a centros universitarios y de investigación privados es el XII convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación <sup>66</sup>. Este convenio fue suscrito con fecha de 6 de noviembre de 2006, de una parte por las Asociaciones Empresariales CECE y EyG, en representación de las empresas del sector, y de otra parte por las Organizaciones Sindicales FETE-UGT, FSIE y USO en representación del colectivo laboral afectado. La duración de este convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2007 (art. 3). Este convenio colectivo resulta de aplicación a los centros de educación universitaria y de investigación que carezcan de ánimo de lucro y que no sean de titularidad pública (art. 2).

<sup>66</sup>Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XII convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 9 de enero de 2007 ( RCL 2007\44) .

En relación al ámbito personal de aplicación de este convenio colectivo el art. 2 del mismo prevé la siguiente regulación:

«El presente convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en centros de educación universitaria y de investigación sin finalidad de lucro, que no sean de titularidad pública.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) Los reseñados en el art. 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñen funciones de Director, Gerente, Administrador General y equivalentes, así como los Directores de Centros que sean funcionarios del Estado nombrados por la universidad a la que el centro esté adscrito.
- b) El personal investigador en formación que se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. La presente exclusión no afecta a los acogidos a la nota 6 del Apéndice "Tablas salariales".
- c) Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna otra beca análoga.

- d) Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en tareas universitarias, cualesquiera que éstas sean siempre que no constituyan su tarea principal.
- e) El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación y Ciencia o con otras entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.
- f) Los profesores que tras cumplir, al menos, los 65 años se jubilen y continúen colaborando con los Centros al amparo de lo establecido en el artículo 30».

Como puede observarse, este convenio colectivo contempla una de las regulaciones más extensas y exhaustivas del ámbito subjetivo de aplicación de las que hemos tenido la oportunidad de exponer. Al igual que sucedía con el V convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación, la delimitación del ámbito subjetivo de aplicación parte de una declaración genérica seguida de numerosas exclusiones. En primer lugar, de conformidad con la declaración genérica el convenio colectivo comprende a «todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en centros de educación universitaria y de investigación sin finalidad de lucro, que no sean de titularidad pública». A partir de esta declaración no cabría ninguna duda de que se incluye en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo al personal docente e investigador contratado y a todo el personal investigador contratado que en régimen laboral presta sus servicios en estos centros. Esta apreciación se pone de manifiesto a lo largo del convenio colectivo y, especialmente, en sus artículos 11 y 12. Estos preceptos, al establecer la clasificación del personal distinguen entre el grupo I, que incluye al personal docente, que en atención al tipo de centro recibe muy diferentes denominaciones, y el grupo II, que agrupa al personal no docente, entre el que se incluye de forma expresa al personal de investigación. En el seno de este subgrupo quedan integrados los siguientes colectivos: el investigador, el colaborador de investigación y el ayudante de investigación.

En la misma dirección de contemplar y regular el régimen del personal investigador contratado, al recogerse en el convenio la contratación del personal que desarrolla su actividad en estos centros se incluyen, entre otras posibilidades, las siguientes:

- En primer lugar, se incluye la posibilidad de acudir al contrato para la realización de una obra o servicio determinado previsto en el art. 15 ET en determinados supuestos, entre los cuales se contempla de forma expresa «la realización de proyectos o trabajos de investigación propios o concertados con otras entidades» (art. 16).

- En segundo lugar, se contempla la posibilidad de acudir a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación previstos en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de conformidad con la regulación dada por la Ley 12/2001 ( RCL 2001\1674) (art. 17) <sup>67</sup>.

<sup>67</sup>A tal efecto, el art. 17 del convenio bajo la rúbrica de «contratos para la

realización de proyectos específicos de investigación» prevé que «de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional séptima de la Ley 12/2001 ( RCL 2001\1674) , los contratos para la realización de un proyecto específico de investigación se regirán por lo dispuesto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1995\997) , con las siguientes particularidades: Podrán formalizarse con personal investigador, o personal científico o técnico. La actividad desarrollada por los investigadores, o por el personal científico o técnico, será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación».

- Finalmente, se prevé la utilización del contrato de trabajo en prácticas para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología previsto también en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de conformidad con la redacción dada por la Ley 12/2001 (art. 20) <sup>68</sup>.

<sup>68</sup>A tal efecto, el art. 20 del convenio colectivo prevé que «de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición adicional séptima de la Ley 12/2001 ( RCL 2001\1674) se regirán por lo dispuesto en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1995\997) , con las siguientes particularidades: sólo podrán concertarse con quienes estuviesen en posesión del título de Doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años a que se refiere el precepto antes citado. El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados. La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades».

En definitiva, este convenio colectivo no sólo incluye con carácter general al personal investigador contratado, sino que, como ya sucediera con el convenio colectivo de las universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, se contempla a este colectivo al margen y de forma independiente al personal docente, distinguiéndose un grupo profesional distinto para cada uno de estos colectivos. Asimismo, también se prevé una cierta carrera profesional de investigador, puesto que se distingue entre un primer nivel de ayudante de investigación, un segundo nivel de colaborador de investigación y un último nivel de investigador.

Ahora bien, una vez fijado con carácter general el ámbito de aplicación del convenio se fijan numerosas e importantes exclusiones del mismo, algunas de las cuales afectan de pleno a diferentes figuras de personal investigador contratado. En relación con el objeto de este trabajo, es decir, el personal investigador contratado, cabe destacar las siguientes exclusiones:

- En primer lugar, la exclusión del personal investigador en formación que se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se

aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación. Pese a que como ya hemos puesto de manifiesto a lo largo de este trabajo esta exclusión del personal investigador en formación ya se recoge de forma implícita en algún otro convenio colectivo, por lo que no constituye una auténtica novedad, sí que es cierto que por primera vez nos encontramos ante un convenio colectivo que excluye de forma expresa a este colectivo, de modo que a diferencia de otras ocasiones, ahora no existe ninguna duda sobre la voluntad de excluirlo totalmente del ámbito de aplicación de este convenio colectivo. En consecuencia, ninguna de las previsiones del convenio colectivo será de aplicación al colectivo del personal investigador en formación previsto y regulado por el EPIF.

El convenio colectivo prevé de forma expresa, sin embargo, que esta exclusión no afecta a los investigadores acogidos a la nota 6 del Apéndice «Tablas salariales». Esta nota, bajo la rúbrica de «acceso al mundo laboral y formación», va referida al personal investigador perteneciente a las categorías de colaborador de investigación y ayudante de investigación. A tal efecto, dicha nota establece que «quienes se inician en la investigación en las categorías de colaborador de investigación y ayudante de investigación, percibirán el 75% de las cantidades indicadas en las Tablas Salariales. Transcurridos 2 y 4 años, respectivamente, si continuasen prestando servicios al centro, pasarán automáticamente a percibir el 100% de la retribución establecida, computándose el tiempo de formación a todos los efectos».

Esta excepción a la exclusión del personal investigador en formación prevista en el art. 2. b) del convenio colectivo constituye, en cierta medida, una previsión innecesaria, puesto que este personal -colaborador de investigación y ayudante de investigación- no integran a priori el colectivo de personal investigador en formación previsto en el EPIF. Sin embargo, como consecuencia de la similitud existente entre estos colectivos, puesto que en ambos se combina la formación y el trabajo efectivo, se ha considerado necesario establecer de forma expresa que, a diferencia de lo que sucede con el personal investigador en formación del EPIF, el convenio colectivo sí resulta de aplicación a los colaboradores y a los ayudantes de investigación.

- En segundo lugar, el art. 2 del convenio colectivo contempla la exclusión del personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación y Ciencia o con otras entidades públicas o privadas. Una vez más nos encontramos con la exclusión del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo de aquellos investigadores que desarrollan su actividad adscritos a proyectos de investigación. Ahora bien, como viene siendo la regla general, únicamente se excluyen aquellos supuestos en que se trate de proyectos de investigación concertados y, por tanto, financiados, con entidades externas -Ministerio de Educación y Ciencia u otras entidades públicas o privadas-. En consecuencia, el fundamento de la exclusión no se encuentra tanto en la actividad investigadora desarrollada por estos investigadores, que puede ser desarrollada también por personal investigador sujeto al convenio colectivo, es decir, por el personal investigador -investigador, colaborador de investigación y ayudante de investigación-, sino por la financiación externa de la que trae causa el contrato -ayudas a la investigación otorgadas por el Ministerio de Educación o Ciencia o por otras entidades públicas o privadas-.

Para estos supuestos, este convenio no se limita a prever la exclusión de este colectivo de su ámbito de aplicación, sino que se prevé que su retribución y demás condiciones de trabajo se ajusten estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos, es decir, por las entidades que han convocado las ayudas a la investigación gracias a las cuales se han formalizado los contratos de trabajo de estos investigadores. En definitiva y con carácter general, la retribución y demás condiciones de trabajo de estos investigadores contratados para la realización de proyectos de investigación será la establecida en las correspondientes bases de las convocatorias de las citadas ayudas a la investigación.

## ***2.2 La escasez y heterogeneidad del tratamiento dispensado al personal investigador contratado en la negociación colectiva. La necesaria inclusión del personal investigador contratado en los convenios colectivos del personal laboral docente e investigador de las universidades***

El análisis de las recientes experiencias de negociación colectiva desarrolladas en los últimos años en las universidades públicas y privadas permite concluir sin riesgo a equivocarnos que en la práctica el papel que desempeñan los convenios colectivos de las universidades en la regulación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado pueda definirse hasta el momento por la concurrencia de las notas de escasez y heterogeneidad.

En primer lugar, como se ha podido apreciar en el análisis efectuado, la presencia de este colectivo en los convenios colectivos del personal docente e investigador contratado en las universidades resulta muy escasa y claramente insuficiente. Pocos convenios colectivos se refieren expresamente al personal investigador contratado considerado en su totalidad y como un colectivo independiente y diferenciado del personal docente e investigador, sino que, como mucho, los diferentes convenios colectivos aprobados se refieren únicamente y por separado a alguno de los colectivos que lo integran -investigadores en formación o en fase inicial, investigadores posdoctorales o experimentados o investigadores adscritos a proyectos de investigación o investigadores permanentes-, sin que de este tratamiento escaso y disperso pueda vislumbrarse, salvo alguna excepción, la voluntad de prever y regular una carrera profesional de investigador paralela a la carrera profesional del personal docente e investigador. En consecuencia, el ya de por sí escaso ímpetu que han mostrado los interlocutores sociales en la determinación de las condiciones de trabajo del personal docente e investigador contratado, se convierte en verdadera desidia o desinterés cuando se trata de abordar la regulación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado, no habiéndose sabido o querido aprovechar por el momento las oportunidades que ofrece la apertura de este nuevo ámbito de negociación colectiva en el marco de las universidades.

En segundo lugar, el tratamiento del personal investigador contratado en la negociación colectiva de las universidades está resultando totalmente heterogéneo, de modo que las escasas previsiones que se contienen en los convenios colectivos del personal docente e investigador acordados en las diferentes universidades contienen previsiones no ya distintas, sino a todas luces contradictorias entre sí, lo cual pone de manifiesto la falta de un cierto criterio a la hora de abordar el tratamiento que el personal investigador contratado debe recibir en la negociación colectiva que se desarrolla en las universidades.

Sin ánimo de ser exhaustivos, pueden distinguirse en los convenios colectivos todo un abanico de posibilidades a la hora de abordar el tratamiento dispensado al personal investigador contratado, entre las cuales pueden enumerarse las siguientes: a) la exclusión del personal investigador contratado del ámbito de aplicación del convenio colectivo; b) la remisión de la determinación de las condiciones de trabajo a lo que disponga la comisión paritaria del convenio colectivo; c) la aplicación del convenio subsidiaria a lo dispuesto en las convocatorias de ayudas a la investigación de las que trae causa el contrato de trabajo del investigador; y, d) la plena aplicación al personal investigador de las previsiones contenidas en el convenio colectivo. En todo caso, debe recordarse que esta clasificación no da lugar a compartimentos estancos, sino que, por el contrario, en la práctica estas diferentes posibilidades expuestas pueden coincidir en un mismo convenio colectivo, según se atiende a unas u otras figuras que configuran al personal investigador contratado.

En consecuencia, siendo tantos y tan diversos los papeles y funciones que se reservan a la negociación colectiva y, en particular, al convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de las universidades a la hora de fijar las condiciones de trabajo del personal investigador contratado en las universidades, vale la pena detenerse, aunque sea brevemente, en las notas definidoras y en la valoración que corresponde a cada una de las diferentes opciones expuestas.

**A** *La exclusión del personal investigador contratado por las universidades del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo del personal laboral docente e investigador al servicio de las universidades*

En primer lugar, pueden identificarse algunas experiencias negociadoras que con carácter general tienen la vocación de excluir del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo a cualquier figura que no se encuentre expresamente prevista en la LOU y, particularmente, a todos o alguno de los diferentes colectivos que tradicionalmente se ha considerado que integran el personal investigador contratado: el personal investigador en formación o en fase inicial, el personal investigador en perfeccionamiento o experimentado y el personal investigador adscrito a proyectos de investigación<sup>69</sup>. La voluntad de excluir a estos colectivos del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo se materializa, sin embargo, en diferentes grados y a través de distintos procedimientos, de modo que esta exclusión de investigadores contratados de los convenios colectivos no se lleva a cabo de forma uniforme, sino que la misma se concreta a través de diferentes posibilidades. En cualquier caso, la nota distintiva de este grupo de convenios colectivos consiste en que los mismos contienen la exclusión expresa o tácita de todos o alguno de los colectivos que integran el personal investigador contratado.

<sup>69</sup>La principal manifestación de esta opción la encontramos en el XII convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación ( RCL 2007\44) que excluye de forma expresa de su ámbito de aplicación al personal investigador en formación que se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero ( RCL 2006\204) y al personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación y Ciencia o con otras entidades públicas o privadas.

La valoración que debe merecer esta opción requiere que se ponga de manifiesto, aunque sea de una forma muy somera, cómo se ha articulado la negociación colectiva del personal docente e investigador contratado en las universidades. En este punto, la experiencia de la negociación colectiva del personal docente e investigador celebrada hasta el momento permite constatar que, excepto en el marco de las universidades y centros universitarios privados, no se ha optado por acordar un convenio colectivo aplicable indistintamente a todo el personal laboral -docente e investigador y de administración y servicios- que presta sus servicios en la correspondiente universidad, sino que, por el contrario, de forma unánime, se ha considerado que la mejor opción era la negociación y aprobación de dos convenios colectivos diferentes, uno para el personal laboral de administración y servicios y otro para el personal docente e investigador contratado. En otros términos, se ha optado por el recurso a la negociación de sendos «convenios franja», es decir, convenios dirigidos a una categoría, varias categorías o un grupo de trabajadores dentro del conjunto de una empresa o un sector, al considerarse que la negociación colectiva de un convenio colectivo específico para el personal docente e investigador de las universidades de un mismo ámbito territorial representaba la mejor opción en orden a regular específicamente las condiciones laborales particulares de este colectivo <sup>70</sup>.

<sup>70</sup>Sobre esta cuestión vid. OJEDA AVILÉS, A.: «La representación y la negociación colectiva del personal docente e investigador contratado en las universidades públicas», en MOLINA NAVARRRETE, C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y OJEDA AVILÉS, A.: Ordenación y gestión del personal docente e investigador contratado... cit. pgs. 62 y 63. Vid. también, LUJÁN ALCARAZ, J.: «Las relaciones de carácter colectivo...» cit. pg. 106.

A partir de esta realidad, tras la aparición, proliferación y consolidación del personal investigador contratado en las universidades, no parece que el convenio colectivo aplicable a dicho colectivo deba ser el del personal laboral de administración y servicios de las universidades, puesto que además de que estos convenios no lo contemplan de forma expresa, este colectivo está dotado de evidentes singularidades que lo diferencian del personal de administración y servicios <sup>71</sup>. En consecuencia, la no inclusión del personal investigador contratado en los convenios colectivos del personal laboral de administración y servicios no ha planteado en principio especiales dificultades. En todo caso, debe recordarse que junto con el personal investigador contratado coexisten otros colectivos de apoyo técnico a la investigación que sí se incluyen con carácter general en el ámbito personal de aplicación del convenio colectivo del personal de administración y servicios <sup>72</sup>, si bien, en este supuesto tampoco faltan convenios colectivos que excluyen de su ámbito de aplicación al personal contratado con carácter temporal con cargo a proyectos de investigación o a subvenciones finalistas <sup>73</sup>, o bien, no consideran aplicable a los mismos alguna de sus previsiones <sup>74</sup>.

<sup>71</sup>Vid. en esta dirección, algunos ejemplos de convenios colectivos del personal laboral de administración y servicios posteriores a la LOU, cuyo ámbito personal de aplicación no permite incluir ni al personal docente e investigador ni tampoco al personal investigador contratado: Il convenio del personal laboral de administración y servicios de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid (personal laboral); Il convenio colectivo del personal laboral de

administración y servicios de las universidades públicas de Castilla y León, etcétera.

<sup>72</sup>Vid. Convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña de las universidades públicas catalanas ( LCAT 2001\272) . En su art. 3 incluye en el ámbito de aplicación a «todas las personas que tienen la cualidad de trabajadores a cuenta de las universidades indicadas anteriormente, así como el personal laboral temporal contratado para proyectos de investigación y transferencia tecnológica y el personal contratado con cargo a subvenciones públicas».

<sup>73</sup>Vid. art. 4.1.c) del II convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid (personal laboral). Vid. también, convenio colectivo de las universidades públicas canarias.

<sup>74</sup>Vid. II convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios de las universidades públicas de Castilla y León, que prevé que a los contratos de trabajadores vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos y contratos de investigación, no les serán de aplicación obligatoria los preceptos relativos a selección, jornada y retribuciones». Vid. también, I convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Murcia.

Por el contrario, el personal investigador contratado sí parece encontrar a priori mejor acomodo en el seno del convenio colectivo del personal docente e investigador contratado, no en vano, comparte con este colectivo innumerables notas características, funciones e intereses y, en especial, la dedicación a una misma actividad investigadora. En consecuencia, vale la pena detenerse en la valoración que debe merecer la exclusión, ya sea expresa o tácita, total o parcial, de este colectivo de los convenios colectivos del personal docente e investigador contratado. En este punto la cuestión que se suscita es la de determinar si las partes negociadoras de los convenios colectivos del personal docente e investigador contratado de las universidades pueden o no excluir al colectivo del personal investigador contratado del ámbito de aplicación de un convenio que, en principio, funcionalmente y territorialmente, les podría resultar de aplicación y si esta exclusión vulnera o no el principio de igualdad <sup>75</sup>. Esta cuestión adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que mientras que algunos convenios colectivos excluyen total o parcialmente de su ámbito de aplicación a este colectivo, otros en mayor o menor grado sí lo incluyen en el mismo.

<sup>75</sup>Vid. sobre otros ejemplos de exclusiones de determinados trabajadores del ámbito de aplicación de los convenios colectivos: FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: «La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos», Relaciones Laborales, 1988-I; LAHERA FORTEZA, J.: «Exclusión convencional de colectivos específicos: el caso de los profesores de religión católica en centros públicos de enseñanza» (Comentario a la STS 4ª de 9 de octubre de 2003 [ R] 2003\7732 ), Relaciones Laborales, 2005-I; GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M. J.: «La exclusión de los profesores de religión del ámbito personal del convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Madrid: una manifestación más del recorte de sus derechos laborales», Relaciones Laborales, 2005-II; CEGARRA FERNÁNDEZ, F.J.: «La definitiva exclusión del personal contratado "para trabajar en el exterior" del convenio colectivo único

para el personal laboral de la Administración General del Estado» ( Comentario a la STS [Sala 4ª] 14 de mayo de 2003 [ RJ 2003\4078] ), Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 123, 2004, MORENO CÁLIZ, S.: «Profesores de religión y aplicación de convenio colectivo. Comentario a la STSJ de Madrid de 20 de mayo de 2002 ( AS 2002\2044) , Aranzadi Social, núm. 13, 2002; BALLESTER PASTOR, I.: «Personal sanitario en formación (MIR-DIR) transferido desde el INSALUD a la Comunidad de Madrid: aplicación del convenio colectivo para el personal de esta Comunidad. Comentario a la STSJ de Madrid, de 30 de diciembre de 2003 ( AS 2004\1457) », Aranzadi Social, núm. 9, 2004 ( BIB 2004\903) , etcétera.

La exclusión convencional de colectivos específicos ha sido abordada de forma reiterada por el Tribunal Constitucional. En particular, la STC 136/1987, de 22 de julio ( RTC 1987\136) , pone de manifiesto que «las partes negociadoras de un convenio colectivo no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación. Antes al contrario, la negociación colectiva de eficacia general, a la que pertenece el convenio de que ahora se trata, está sujeta a muy diversos límites y requisitos legales (...). Estos límites alcanzan también a la determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, aspecto este que debe ser resuelto por las partes negociadoras respetando en todo caso los imperativos legales (...)»<sup>76</sup>.

<sup>76</sup> ( RTC 1987\136) . Esta resolución aborda la expulsión de trabajadores temporales del ámbito de aplicación del convenio colectivo.

A partir de este premisa, el Tribunal Constitucional concluye que «el principio de igualdad no obliga, desde luego, a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una empresa o de un ámbito geográfico o funcional determinado y, por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo, si es que consideran que, por sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios, ésta es la mejor vía para la defensa de sus intereses. Pero a esa exclusión, que generalmente tiene su origen en una preferencia de los afectados, no puede asimilarse la de aquellos otros grupos de trabajadores que, por la precariedad de su empleo o por la modalidad de su contrato de trabajo, carecen de poder negociador por sí solos y, al mismo tiempo, se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio correspondiente. En este último supuesto la exclusión puede no ser el fruto de una mera ordenación de la negociación colectiva en virtud de la facultad concedida a las partes por el ordenamiento, sino más bien una vía para imponer injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas a los trabajadores afectados».

En consecuencia, han sido dos los argumentos que tradicionalmente se han utilizado para avalar la exclusión de un colectivo del ámbito de aplicación de un convenio colectivo que en principio les podría resultar de aplicación, a saber: a) la concurrencia en la prestación de servicios de singularidades características o circunstancias que inciden en el desarrollo de las funciones del trabajador, es decir, diferencias en función del tipo de trabajo que se desarrolla; y, b) la posibilidad de que el colectivo afectado por la exclusión pueda por sí solo negociar un convenio colectivo, es decir, que no necesiten de la protección del convenio colectivo que los excluye. Veamos muy brevemente

si estos argumentos concurren o no en relación con la exclusión del personal investigador contratado de los convenios colectivos del personal docente e investigador contratado en las universidades.

La primera cuestión que debe analizarse consiste en determinar si concurren en la prestación de servicios del personal investigador contratado singularidades características o circunstancias que inciden en el desarrollo de sus funciones que permitan diferenciarla de un modo objetivo y razonable de la prestación de servicios desarrollada por el personal docente e investigador contratado y, en consecuencia, justificar que el personal investigador contratado haya de negociar por separado sus condiciones de empleo, o si bien, hubiera sido suficiente y preferible que en atención a las particularidades del personal investigador contratado únicamente se hubieran introducido diferencias en la negociación. En este punto, sin ánimo de exhaustividad, se han enumerado como principales peculiaridades de la prestación de servicios desarrollada por el personal investigador contratado, justificantes de su exclusión del convenio colectivo del personal docente e investigador contratado las siguientes: las diferentes modalidades contractuales empleadas para vincular a este colectivo, así como la habitual duración temporal de estos contratos; la financiación de estas contrataciones a partir de ayudas y subvenciones externas, con los efectos que de ello se derivan en cuanto a la participación de la entidad que convoca dichas ayudas en la selección de los investigadores a contratar, en la prórroga o no de sus contratos y en la fijación de la retribución que corresponde a estos investigadores; y, finalmente, el diferente contenido de la prestación de servicios que los mismos desarrollan.

En primer lugar, en relación con las diferentes modalidades contractuales empleadas para contratar al personal investigador -v. gr. contratos previstos en el art. 17 de la Ley 13/1986, contratos en prácticas y contratos por obra o servicio determinado previstos en la normativa laboral-, distintas en todo caso a las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario previstas en la LOU, las cuales, además, suelen establecer con carácter general una duración temporal de la contratación, cabe recordar la asentada doctrina del Tribunal Constitucional en virtud de la cual ni el recurso a diferentes modalidades contractuales, ni la duración temporal de las mismas, no se admiten como causa objetiva y razonable para introducir una medida discriminatoria relativa a las condiciones normales de trabajo si el trabajador realiza la misma clase de trabajo. En consecuencia, la modalidad contractual y la duración del contrato de trabajo no sirven por sí solas para justificar la exclusión del convenio de trabajadores, si no concurren paralelamente otras causas objetivas que justifiquen tal exclusión <sup>77</sup>.

<sup>77</sup>Vid. Sentencias 52/1987, de 7 de mayo ( RTC 1987\52) y 136/1987, de 22 de julio ( RTC 1987\136) . Estos argumentos han sido los empleados, por ejemplo, para incluir a los trabajadores temporales en los convenios colectivos.

En segundo lugar, respecto a la característica habitual en la contratación laboral del personal investigador de que la financiación de estas contrataciones se lleve a cabo a partir de ayudas y subvenciones externas -provenientes de instituciones públicas y privadas-, con los efectos que de ello se derivan en cuanto a la participación de la correspondiente entidad convocante de estas ayudas en la selección de los investigadores a contratar y en la prórroga o no de sus contratos y en la fijación de la retribución que corresponde a estos

investigadores, aunque, como se analizará más adelante, esta circunstancia podría legitimar diferencias en la negociación, especialmente en materia retributiva, no considero que ello sea motivo suficiente para justificar la exclusión del personal investigador contratado del convenio colectivo del personal docente e investigador, si el contenido de la prestación de servicios de este colectivo es sustancialmente similar al del personal docente e investigador contratado.

Finalmente, tampoco considero que el diferente contenido de la prestación de servicios que realiza el personal investigador contratado respecto del personal docente e investigador contratado pueda justificar su exclusión del convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en las universidades. No en vano, en la práctica puede identificarse un importante paralelismo entre la actividad desarrollada por ambos colectivos, puesto que los mismos, aunque con diferentes niveles de intensidad, pueden desarrollar y desarrollan actividades docentes e investigadoras. En este sentido encontramos personal investigador contratado que, aunque de forma limitada, realiza docencia -v. gr. el EPIF regula la participación del personal investigador en formación en la docencia- y encontramos algunas figuras de personal docente e investigador contratado que realizan fundamentalmente actividades investigadoras -v. gr. el profesor contratado doctor u otras figuras beneficiarias de programas de intensificación en la investigación-. No considero que el diferente grado de participación del personal docente e investigador y del personal investigador contratado en unas mismas actividades docentes e investigadoras permita concluir que entre ambas figuras media una diferencia del contenido de la prestación laboral suficiente para justificar la exclusión del personal investigador contratado del ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en las universidades. Estas especialidades podrían legitimar la introducción de diferencias en la regulación, pero no la exclusión del convenio. Para mayor abundamiento, ya hemos puesto de manifiesto a lo largo de este trabajo que es relativamente fácil reconducir las figuras de personal investigador contratado a las diferentes figuras de personal docente e investigador contratado previstas por la LOU. En este sentido, la figura del ayudante LOU se asemeja a la figura del investigador en formación del EPIF, la figura del ayudante doctor LOU equivale a las diferentes figuras de personal investigador en perfeccionamiento o experimentado y, finalmente, la figura del profesor contratado doctor LOU encuentra se equivalente en la figura del investigador contratado permanente recientemente incorporada en la Ley 13/1986, de 14 de abril.

La segunda cuestión que debe analizarse en relación con las circunstancias que deben concurrir para justificar la exclusión del personal investigador contratado del ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en las universidades hace referencia a la posibilidad de que el colectivo afectado por la exclusión pueda por sí solo negociar un convenio colectivo, es decir, que no necesiten de la protección del convenio colectivo que los excluye. En este punto, la exclusión del personal investigador contratado del convenio colectivo del personal docente e investigador contratado podría abrir la posibilidad de negociar un nuevo convenio colectivo franja para el personal investigador contratado. En consecuencia y a priori nada impediría que convivieran, al menos, dos convenios colectivos en cada universidad o ámbito negociador, que se sumarían al convenio colectivo del personal laboral de administración y

servicios, puesto que no lo impide la ley, de modo que nos encontraríamos ante tres «convenios franja», uno para el personal laboral de administración y servicios, uno para el personal docente e investigador contratado y otro para el personal investigador contratado.

En cualquier caso, podría plantearse si la actual configuración de los comités de empresa, elegidos mayoritariamente por y entre el personal docente e investigador contratado, les confiere capacidad para negociar convenios que afectarían al colectivo del personal investigador contratado, o si serviría para confrontar el requisito de legitimación de los sindicatos que promovieran, sobre la base del art. 87 ET, la negociación de tales convenios. En otros términos, se plantea la cuestión de si están legitimados para negociar el régimen del personal investigador contratado los representantes del personal preexistentes que pertenecen a otros colectivos -personal docente e investigador contratado- o si, por el contrario, primero tienen que formalizarse los contratos laborales del personal investigador contratado y luego procederse a la elección de los correspondientes representantes. En todo caso, al representar el órgano unitario -comité de empresa- a ambos colectivos -personal docente e investigador contratado y personal investigador contratado- parece que la respuesta debe ser positiva, si bien, la aplicación inmediata de este criterio, sin haberse renovado el comité de empresa en un proceso de elecciones, produce una ruptura en la correlación que debe existir entre representantes y representados. No obstante, esta problemática paulatinamente se iría solventando dado que en las sucesivas elecciones a representantes unitarios se irá adecuando esta correlación que debe existir entre representantes y representados <sup>78</sup>.

<sup>78</sup>Similar problemática se planteó con la aparición del personal docente e investigador contratado en relación con los a la sazón vigentes comités de empresa elegidos por y entre el personal laboral de administración y servicios con contrato laboral. Vid. Comisiones Obreras (CC OO): Regulación de las condiciones laborales... cit. pg. 43 y ss.

Ahora bien, aun siendo legalmente posible la negociación de un convenio colectivo específico para el personal investigador contratado una vez los mismos son expulsados del convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en las universidades, considero que indiscutiblemente esta opción empujaría a este colectivo a una negociación en la que claramente detentaría un poder de negociación menor, lo cual redundaría necesariamente en el establecimiento de condiciones laborales peores a las que obtendrían en una negociación conjunta con el personal docente e investigador contratado. No en vano, al menos en la actualidad, dado lo reciente de la aparición del personal investigador contratado y la precariedad intrínseca que caracteriza a este colectivo, su poder de presión es aún insignificante, de modo que la negociación por separado de este colectivo difícilmente podrá suponer una vía idónea para conseguir mejores condiciones de trabajo, sino que, por el contrario, supondría perpetuar a este colectivo en la situación de precariedad que históricamente le ha caracterizado. Esta circunstancia se pone especialmente de manifiesto si se observa que los propios colectivos de investigadores contratados no desean negociar por separado, sino que, por el contrario, quieren ser incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos del personal docente e investigador contratado <sup>79</sup>. Por todo lo cual, considero que con carácter general el personal investigador contratado no

debería ser excluido del ámbito de aplicación de los convenios colectivos del personal docente e investigador contratado.

<sup>79</sup>En esta dirección, el Tribunal Constitucional en Sentencias 52/1987, de 7 de mayo ( RTC 1987\52) y 136/1987, de 22 de julio ( RTC 1987\136) ha señalado que las exclusiones no pueden afectar a colectivos de trabajadores que, por su precariedad laboral o por otras razones, carecen de poder negociador y se ven apartados, contra su voluntad, del ámbito de aplicación del convenio correspondiente, lo que supone imponerles injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas. Por el contrario, la separación de los que celebran convenios propios o tienen fuerza individual dentro de la unidad convencional no atenta contra la correcta representación de las partes negociadoras, toda vez que el grupo excluido está ya bajo el cobijo de una autonomía colectiva efectiva o de un poder de presión individual real.

**B** *La remisión de la determinación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado a lo que prevea la comisión paritaria del convenio*

En segundo lugar, se encuentran otros convenios colectivos que si bien aparentemente incluyen en su ámbito de aplicación, normalmente de forma tácita, al personal investigador contratado, acto seguido se inhiben a la hora de establecer el régimen jurídico y, en consecuencia, las condiciones laborales aplicables a este colectivo, remitiendo la delimitación de las mismas a lo que se prevea en un momento posterior, normalmente por parte de la comisión paritaria del convenio colectivo <sup>80</sup>, pero también en acuerdos posteriores adoptados entre la universidad y la representación del personal <sup>81</sup>.

<sup>80</sup>El máximo exponente de esta opción lo constituye el convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de La Coruña, Santiago de Compostela y Vigo ( LG 2006\341) que establece que «la comisión paritaria en su primera reunión determinará las disposiciones del convenio que sean aplicables al personal investigador teniendo en cuenta las modalidades del mismo y que entrarán en vigor antes del 31 de diciembre de 2006. Estos acuerdos vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio colectivo, se incorporarán al mismo como anexo, conforme a lo dispuesto en el art. 8.4».

<sup>81</sup>En esta dirección, el convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador prevé en relación con el personal investigador contratado de conformidad con el art. 48.3 de la LOU ( RCL 2001\3178) que «la Universidad de Zaragoza y la representación del personal docente e investigador contratado se comprometen a negociar un régimen jurídico y retributivo específico». En parecidos términos, el convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas tras incluir en su ámbito de aplicación a los diferentes colectivos de personal investigador contratado prevé respecto a cada uno de los mismos que «(...) los requisitos y las condiciones específicas de este personal se tendrán o podrán ser reguladas por los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del personal docente e investigador laboral, dentro del marco acordado en este convenio». En la misma línea, el convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de La Coruña, Santiago de Compostela y Vigo prevé que «las universidades y los sindicatos firmantes de este convenio, se comprometen a negociar en la mesa sectorial

de universidades con la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia la elaboración de un régimen específico para el personal investigador contratado lo antes posible».

Como sucedía en relación con la exclusión del personal investigador contratado del convenio colectivo del personal docente e investigador, esta opción no se presenta en la práctica de forma homogénea, pudiendo distinguirse también diferentes posibilidades. Así, por ejemplo, la remisión a la comisión paritaria para que fije el régimen jurídico aplicable al personal investigador contratado puede ir referida a todos o únicamente a alguno de los colectivos que integran el personal investigador contratado <sup>82</sup>, puede aplicarse a la fijación de todas o únicamente de alguna de las condiciones de trabajo de dicho personal <sup>83</sup>, puede aplicarse en todo caso o únicamente de forma subsidiaria <sup>84</sup>, etcétera.

<sup>82</sup>Así, por ejemplo, el I convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid únicamente remite a la comisión paritaria «el tratamiento del régimen jurídico de los contratos previstos en el art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril ( RCL 1986\1194) ».

<sup>83</sup>En esta dirección, el convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco únicamente remite a la comisión paritaria la determinación del régimen retributivo del personal investigador contratado a partir del art. 17 de la Ley 13/1986 ( RCL 1986\1194) .

<sup>84</sup>El convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas únicamente remite a la comisión paritaria la determinación del régimen jurídico del personal investigador de convocatorias y del personal investigador de convocatorias en formación, cuando la retribución fijada en la respectiva convocatoria sea inferior a la retribución total fijada en el convenio para el personal investigador.

En cualquier caso, la nota distintiva de este grupo de convenios colectivos consiste en que los mismos pese a poder incluir al colectivo del personal investigador contratado en su ámbito de aplicación renuncia a fijar de forma expresa el íntegro régimen jurídico aplicable a todos o a alguno de los colectivos integrantes del personal investigador contratado, posponiendo la fijación de este régimen a un momento posterior a través de los correspondientes acuerdos adoptados por la comisión paritaria del convenio y/ o, en su caso, de acuerdos posteriores adoptados entre la universidad y la representación de los trabajadores.

Estos convenios colectivos suelen ser el resultado de las dificultades que habitualmente se plantean en la negociación del convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en las universidades, especialmente, a la hora de establecer su ámbito personal de aplicación <sup>85</sup>, lo que ha comportado que en ocasiones, con la finalidad de poder cerrar la negociación del convenio colectivo, se haya decidido «aparcarse» la discusión sobre la delimitación de su ámbito de aplicación y, en particular, sobre la aplicación de aquello previsto en el convenio colectivo al personal investigador contratado. En estos supuestos, la solución de consenso ha consistido en posponer para un momento posterior el acuerdo sobre la determinación de aquellas previsiones o disposiciones del convenio que deben ser aplicables a las diferentes modalidades de personal investigador contratado. Como ya se ha avanzado, esta función se ha asignado preferentemente a la comisión paritaria

del convenio, si bien, en algunos supuestos se ha remitido a una negociación posterior entre la universidad y los correspondientes representantes de los trabajadores -acuerdos colectivos de desarrollo del convenio o de complementariedad-.

<sup>85</sup> VALVERDE ASENCIO, A. J.: «La negociación colectiva en el PDI: experiencias comparadas», en IX Curso de régimen jurídico... cit., llama la atención sobre la problemática que está planteando en la negociación colectiva del personal docente e investigador la inclusión o no del personal (contratado) de investigación.

La opción de «adaptar» el convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en las universidades a las características de las diferentes figuras que integran el personal investigador contratado ya ha sido avanzada al analizar la exclusión de este colectivo de los convenios colectivos del personal docente e investigador contratado de las universidades. A tal efecto la inclusión del personal investigador contratado en el convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en universidades no impide que algunas de las previsiones que se contienen en el mismo no le puedan ser aplicadas, de modo que las partes negociadoras deben tener en cuenta qué cláusulas del convenio colectivo van dirigidas a este colectivo y cuáles no. La mejor vía para alcanzar esta finalidad consistiría en que el convenio colectivo se estructurase con una parte común a ambos colectivos -personal docente e investigador contratado y personal investigador contratado- y, posteriormente, capítulos específicos dirigidos a cada uno de estos colectivos. Más dudas se plantean, sin embargo, cuando esta misma finalidad se pretende alcanzar mediante la remisión a lo que prevea en su momento la comisión paritaria.

La ley obliga como contenido mínimo del convenio colectivo a la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, así como la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión [art. 85.3 e) ET]. Ahora bien, pese al carácter amplio con que se recogen las funciones de esta comisión, en la práctica se plantean no pocas dudas sobre el alcance que cabe atribuir a las mismas. En este punto se considera que con carácter general la comisión paritaria únicamente puede realizar funciones de administración y no funciones de negociación <sup>86</sup>, siendo la interpretación de la jurisprudencia muy restrictiva al haber considerado como ejemplos de negociación y, por tanto, funciones que no pueden ser encomendadas ni asumidas por estas comisiones, entre otras: la modificación de las bases para las convocatorias de puestos de trabajo y contratación, las modificaciones retributivas, la aprobación de nuevos incrementos salariales o mejoras retributivas, la creación de nuevas categorías, la definición de las funciones de las categorías profesionales, la aprobación del nomenclátor de funciones y categorías, la determinación de la aplicación del convenio a colectivos no incluidos inicialmente en el mismo, la determinación de sistemas alternativos para la realización de trabajos de superior e inferior categoría, el establecimiento de regímenes de jornada, de guardias, etcétera <sup>87</sup>.

<sup>86</sup>Vid. por todas SSTs de 5 de abril de 2001 ( RJ 2001\4886) y de 10 de junio de 2003 ( RJ 2003\4881) .

<sup>87</sup>Vid. ALFONSO MELLADO, C. L.: «La eficacia de los acuerdos de las comisiones

paritarias de los convenios colectivos», Revista de Derecho Social, núm. 34, 2006, pg. 74. Vid. también, TARABINI CASTELLANI AZNAR, M.: «Las competencias de Administración y Negociación de las Comisiones Paritarias en especial tras la reforma de 1994», Relaciones Laborales, núm. 17, 1999 y RODRÍGUEZ CRESPO, M. J.: La administración del Convenio Colectivo, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2006.

En este contexto, pueden plantearse serias dudas a la hora de establecer si la determinación de las disposiciones del convenio colectivo que deben ser aplicables al personal investigador por parte de la comisión paritaria se perfila únicamente como una función de administración del convenio o si, por el contrario, puede ser calificada como una competencia de negociación, la cual, por tanto, no podría ser atribuida a la comisión paritaria. En este punto, pese a la extensión y la trascendencia de las funciones asignadas en estos supuestos a la comisión paritaria, que perfectamente podrían ser calificadas como funciones negociadoras, consideramos que en aras a favorecer la adopción de acuerdos debe acogerse una postura más flexibilizadora que permita a la comisión paritaria establecer los criterios sobre la manera en que debe adaptarse la aplicación del convenio colectivo a las especiales características que definen al personal investigador contratado, criterios que a su vez deberían ser incorporados como anexos al correspondiente convenio colectivo. Sin embargo, consideramos necesario que en el convenio colectivo se establezcan las directrices mínimas a partir de las cuales las partes integrantes de la comisión negociadora puedan llevar a cabo esta tarea y no, como viene ocurriendo en la mayoría de supuestos, que el convenio colectivo se limite a prever una cláusula en blanco a favor de lo que en su momento disponga la comisión negociadora.

Aun asumiéndose esta postura más permisiva y, por tanto, aceptando que la determinación de las disposiciones del convenio colectivo que deben resultar de aplicación al personal investigador contratado pueda ser una atribución de la comisión paritaria, esta fórmula aún plantea problemas derivados del propio funcionamiento de esta comisión y, en particular, de su complejo régimen de toma de acuerdos <sup>88</sup>. En esta dirección, no resulta extraño que una vez acordados los convenios colectivos del personal docente e investigador contratado en las universidades, las correspondientes comisiones paritarias no hayan procedido a adaptar la aplicación de dicho convenio a las peculiaridades del personal investigador contratado pese a haberse superado la fecha máxima prevista en el convenio para ello (v. gr. convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de La Coruña, Santiago de Compostela y Vigo). En estos supuestos resulta ciertamente complicado exigir la adopción de los correspondientes acuerdos en el supuesto de que alguna de las partes tenga una actitud obstruccionista, puesto que la falta o la dilación en la adopción de un acuerdo no supone de forma automática que el mismo pueda ser sustituido por el criterio judicial <sup>89</sup>. En todo caso, en estos supuestos la exigencia del cumplimiento del deber de negociar y del deber de buena fe puede ser una vía eficaz para iniciar o desbloquear la negociación <sup>90</sup>.

<sup>88</sup>Sobre esta materia vid. RODRÍGUEZ CRESPO, M. J.: La administración... cit. pgs. 455-459.

<sup>89</sup>Vid. STSJ de Madrid de 24 de abril de 2006 ( AS 2006\1771) . Esta resolución se muestra reticente a que los órganos judiciales tomen decisiones que, en la

práctica, vengán a sustituir a la autonomía colectiva.

<sup>90</sup>Sobre la extensión de estos deberes a la comisión paritaria vid. SÁNCHEZ TORRES, E.: El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999, pgs. 83-85.

Esta dificultad se reproduce también en aquellos supuestos en que la determinación del régimen jurídico y retributivo específico del personal investigador no se lleva a cabo directamente en el convenio colectivo, sino que, por el contrario, se remite a una negociación posterior entre la correspondiente universidad y la representación de los trabajadores, es decir, cuando el convenio colectivo prevé acuerdos colectivos de desarrollo del mismo o de complementariedad. Aunque en estos supuestos pueda invocarse un deber de las partes de negociar, ello únicamente exige una actitud de disposición al intercambio de ofertas, de lo que no se desprende que necesariamente este proceso de negociación deba finalizar con éxito, manteniéndose mientras tanto al personal investigador contratado en una situación de impasse durante la cual carece de regulación específica, al no quedar recogidas sus condiciones de trabajo ni en el convenio colectivo ni en un acuerdo posterior.

**C** *La aplicación subsidiaria del convenio colectivo en la determinación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado*

En tercer lugar, cabe distinguir un grupo de convenios colectivos que se caracterizan por contemplar una inclusión limitada o debilitada del personal investigador contratado en el ámbito personal de aplicación del convenio colectivo. Estos convenios colectivos se caracterizan porque a pesar de que con carácter general incluyen al personal investigador contratado en su ámbito de aplicación, lo hacen de forma subsidiaria a lo previsto en las respectivas convocatorias, de modo que a dicho personal le serán aplicables las condiciones previstas en las respectivas convocatorias y, sólo subsidiariamente le serán de aplicación las fijadas en el convenio colectivo. En otros términos, a dicho personal le será de aplicación el convenio colectivo para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que trae causa la contratación de estos investigadores. Como sucedía en los otros grupos de convenios colectivos, en esta opción puede afectar a todas las figuras que integran el colectivo del personal investigador contratado <sup>91</sup>, o únicamente limitarse a alguna de ellas <sup>92</sup>, puede alcanzar a todas las condiciones de trabajo o únicamente a algunas de las mismas, etcétera.

<sup>91</sup>El principal exponente de esta opción es el convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador, el cual tras incluir en su ámbito de aplicación a todo el personal investigador contratado -personal contratado para obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica, personal contratado conforme a la Ley 13/1986 ( RCL 1986\1194) y personal investigador en formación contratado de conformidad con el EPIF-, prevé que al mismo «(...) le será de aplicación el presente convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato».

<sup>92</sup>El convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas únicamente prevé el carácter subsidiario del

convenio colectivo respecto de la correspondiente convocatoria en relación con el personal investigador de convocatorias y con el personal investigador en formación de convocatorias.

En todo caso, la nota distintiva de este grupo de convenios colectivos consiste en que los mismos a pesar de incluir a priori al colectivo del personal investigador contratado en su ámbito de aplicación, únicamente rigen de forma subsidiaria a lo previsto en la normativa, programa o convocatoria o ayuda a través de la cual se financia la contratación del investigador. En definitiva, en estos supuestos alguna o algunas de las figuras que componen el personal investigador contratado se regirán por las condiciones establecidas en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que trae causa el contrato del investigador, aplicándose el convenio colectivo únicamente respecto al resto de condiciones que no se encuentren previstas o reguladas por dichas normas.

Esta «inaplicación parcial» del convenio colectivo en relación con un colectivo determinado de trabajadores -personal investigador contratado- podría plantear, sin embargo, alguna duda desde la perspectiva del respeto al principio de igualdad, de modo que una vez más es preciso determinar si en la prestación laboral de este colectivo concurren elementos suficientes de diferenciación que puedan justificar el distinto trato normativo dispensado al mismo por el convenio colectivo. En este punto, además de las peculiaridades de la actividad desarrollada por este colectivo que se han ido desgranando a lo largo de este trabajo, cabe destacar que en la mayoría de supuestos la contratación de estos investigadores se lleva a cabo gracias a la existencia de una ayuda o subvención de cuantía determinada, otorgada por una entidad externa a la universidad, encaminada a que la misma pueda contratar, normalmente de forma temporal, a un determinado número de beneficiarios, para que puedan iniciarse o perfeccionarse en la actividad investigadora. Precisamente esta circunstancia ha sido considerada como el elemento suficiente que permite singularizar la prestación de servicios desarrollada por el personal investigador contratado y hacer legalmente admisible la «inaplicación parcial» del convenio a este colectivo. En otros términos, la vinculación entre la existencia de una ayuda o subvención otorgada por una entidad externa y la contratación del investigador ha justificado el importante papel que numerosos convenios colectivos otorgan a las normativas, programas, convocatorias o ayudas de las que trae causa el contrato a la hora de regular las condiciones laborales, especialmente, en materia retributiva, que corresponden a este colectivo, quedando relegadas a un segundo plano las propias disposiciones del convenio colectivo <sup>93</sup>.

<sup>93</sup>Vid. un razonamiento similar en relación con determinados colectivos de trabajadores contratados a partir de ayudas o subvenciones en STSJ de Castilla-La Mancha de 7 de julio de 2003 ( AS 2004\281 ). Esta resolución admite en estos supuestos la aplicación de una cláusula del convenio colectivo en la que se establecía que a estos trabajadores «se les aplicarán las condiciones establecidas en las normas u ordenanzas elaboradas al efecto por las administraciones convocantes, aplicándose el convenio respecto al resto de condiciones que no sean reguladas por dichas ordenanzas específicas».

**D** *La plena inclusión del personal investigador contratado por las universidades del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo del personal laboral*

### *docente e investigador al servicio de las universidades*

Finalmente, una cuarta opción parece abogar por la plena inclusión del personal investigador contratado en el ámbito personal de aplicación del convenio colectivo. A tal efecto, estos convenios colectivos no únicamente incluyen dentro de su ámbito de aplicación a las diferentes figuras que conforman este colectivo, sino que además se encargan de establecer de forma expresa las condiciones de trabajo por las que debe regirse dicho colectivo, ya sean específicas o coincidentes con las condiciones previstas con carácter general para el personal docente e investigador contratado<sup>94</sup>. Esta opción al igual que las anteriores no es totalmente uniforme, de modo que la misma no se materializa de forma igual en relación con todos los colectivos de investigadores contratados<sup>95</sup>. Asimismo, esta opción tampoco excluye totalmente la incidencia en la regulación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado de elementos externos al convenio colectivo, como pueden ser las normativas, programas, convocatorias o ayudas de las que trae causa el contrato del investigador, pero, en todo caso, estas ocupan un lugar secundario respecto a las reglas fijadas en el convenio colectivo. En definitiva, lo que caracteriza a esta opción es que con la misma se pretende que el régimen jurídico del personal investigador contratado sea fijado con carácter general a través de la negociación colectiva, sin perjuicio de las necesarias e ineludibles remisiones a otras fuentes reguladoras de la relación laboral del personal investigador contratado.

<sup>94</sup>En esta dirección, el convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador incluye de forma expresa en el ámbito de aplicación a los siguientes colectivos: a) al personal contratado para obra o servicio determinado de carácter docente o investigador para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica; b) al personal contratado conforme a las previsiones de la Ley 13/1986, de 14 de abril ( RCL 1986\1194) , de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, de acuerdo con lo dispuesto en los programas o convocatorias específicos; c) al personal investigador en formación contratado en régimen laboral, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto regulado por el RD 63/2006, de 27 de enero ( RCL 2006\204) , conforme a lo estipulado en el mismo y en las convocatorias correspondientes que se encuentren en el ámbito de aplicación del citado Estatuto. En parecidos términos, el convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas contempla a los siguientes colectivos: el investigador o investigadora posdoctoral, el investigador o investigadora ordinario, el director o directora de investigación y el personal investigador en formación.

<sup>95</sup>Vid. Convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid que incluye al personal investigador en formación para el desarrollo de proyectos concretos de investigación o tecnológicos y al personal docente e investigador que de manera motivada se requiera para complementar o apoyar el desarrollo de proyectos de investigación. Vid. también el convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco que incluye además las contrataciones efectuadas a través del art. 17 de la Ley 13/1986 ( RCL 1986\1194) , etcétera.

Pese a las dificultades prácticas que esta opción puede comportar,

consideramos que constituye la mejor opción para abordar la regulación de las condiciones de trabajo del personal investigador contratado. A tal efecto ya hemos avanzado a lo largo de este trabajo que de las diferentes posibilidades expuestas parece claro que siempre será mejor tender a la negociación de un convenio único para los dos colectivos -personal docente e investigador y personal investigador-. En cualquier caso, este convenio colectivo podría estructurarse con una parte común a ambos colectivos y, posteriormente, capítulos específicos para cada uno de ellos. En el capítulo dedicado específicamente al personal investigador contratado deberían contemplarse todas las singularidades que definen a este colectivo y que lo distinguen del personal docente e investigador contratado contemplado en la LOU. Entre estas singularidades deberá tenerse especialmente en cuenta que muchos de los contratos que vinculan al personal investigador con una universidad encuentran su origen en las ayudas y subvenciones otorgadas por entidades externas a la universidad, con las cuales se financia la contratación de estos investigadores, lo cual exige encontrar un adecuado equilibrio a la hora de establecer las condiciones de trabajo y, especialmente las retributivas, entre las normativas, programas, convocatorias y ayudas de las que trae causa el contrato y las previsiones contenidas en el convenio colectivo. En otros términos, en estos supuestos el convenio colectivo no puede pretender regular todos y cada uno de los aspectos de la relación laboral de estos colectivos, sino que necesariamente deberá dejar un espacio de actuación para las diferentes normativas, programas, convocatorias y ayudas de las que trae causa el contrato.