

**EL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN:
EL DIFÍCIL EQUILIBRIO ENTRE LA FINALIDAD FORMATIVA Y LA
FINALIDAD PRODUCTIVA DE ESTA FIGURA¹**

Josep Moreno Gené²
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la SS
Universidad de Lleida

Abstract

La naturaleza jurídica que cabe atribuir al personal investigador en formación ha basculado desde una concepción inicial que consideraba a este colectivo como meros becarios a la consideración actual de los mismos como auténticos trabajadores. En este comentario se analiza precisamente esta evolución, haciéndose especial hincapié en los argumentos esgrimidos en cada momento para justificar la naturaleza laboral o no laboral de la actividad desarrollada por este colectivo. Para ello se analiza específicamente cual es la finalidad que predomina en la actividad desarrollada por los investigadores en formación, a saber, si la productiva o la formativa.

The legal nature attributed to trainee research staff has swung between an initial conception which considered this group as mere interns to their current consideration as genuine workers. This comment analyzes precisely this evolution, with special emphasis on the arguments put forward at each particular time to justify the labour or non-labour nature of the activity carried out by this group. For this it specifically analyzes the prevailing purpose of the activity carried out by trainee researchers, namely whether it is productive or for training.

Title: Trainee research staff: the difficult balance between the training purpose and the productive purpose of this figure.

Palabras clave: Investigadores en formación, beca, relación laboral, contrato predoctoral, ayudantes, docencia.

Keywords: Research trainee, grant, employment relationship, predoctoral contract, assistants, teaching.

¹ Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación DER2013-47917-C2-1-R, concedido por el Ministerio de Economía y Competitividad que lleva por título “Edad, empleo y vulnerabilidad social”.

² El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2014 SGR 241.

IUSLabor 3/2017, ISSN 1699-2938, p. 191-222

Sumario

1. El lento proceso de laboralización del personal investigador en formación.
2. El régimen jurídico del personal investigador en formación previsto en el EPIF: combinación de beca y contrato de trabajo.
3. La declaración judicial de laboralidad de la prestación de servicios de un investigador en formación en fase de beca.
 - 3.1. El supuesto de hecho.
 - 3.2. La declaración de laboralidad de la prestación de servicios del investigador becario y los argumentos esgrimidos por el Tribunal.
 - 3.3. La adecuación de la decisión judicial a los criterios de deslinde entre beca y relación laboral.
4. La definitiva eliminación de la fase de beca del personal investigador en formación y su sustitución por su contratación laboral.
 - 4.1. La eliminación de la fase de beca pero el mantenimiento de la finalidad formativa del contrato predoctoral previsto en la Ley de la Ciencia.
 - 4.2. La ausencia de regulación sobre las obligaciones docentes del personal investigador en formación con contrato predoctoral: la necesaria extensión a los mismos de las reglas aplicables a los ayudantes.
5. Bibliografía.

1. El lento proceso de laboralización del personal investigador en formación

La importante proliferación de investigadores que se encuentran en formación o en la fase inicial de su carrera investigadora que ha tenido lugar en las últimas décadas, así como la trascendental participación de los mismos en el panorama científico español, aportando una gran parte de la producción científica de este país, tradicionalmente no se ha visto correspondida por el ordenamiento jurídico, que incomprensiblemente hasta fechas muy recientes no había contemplado ni regulado de forma general esta figura. Ante esta falta de regulación del colectivo de los investigadores en formación o en fase inicial, las bases de las convocatorias de becas de investigación y la normativa interna de universidades y otros centros de investigación habían prescrito de forma reiterada que la concesión de una beca de investigación dirigida a la realización de la tesis doctoral no establecía ninguna relación laboral entre el becario de investigación y la entidad convocante de la beca o el centro de adscripción del mismo, con las ineludibles consecuencias jurídicas que de tal afirmación se derivaban, especialmente en materia de protección social³.

En este contexto tuvo lugar la aprobación del Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se establecía el Estatuto del Becario de Investigación (en adelante EB), en el que por primera vez se abordaba con carácter general y de forma específica el régimen jurídico de los becarios de investigación y, en especial, su régimen de Seguridad Social⁴. Este nuevo marco jurídico de los becarios de investigación, sin embargo, no implicó un cambio en la naturaleza jurídica atribuida a este colectivo, no en vano, ya en el preámbulo del EB, se establecía de forma expresa y sin dejar lugar a dudas que los becarios de investigación, precisamente por la finalidad formativa que tenía la beca, no eran trabajadores por cuenta ajena sujetos al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación

³ Sobre el tratamiento inicial de los becarios de investigación vid. J. Moreno Gené, *La actividad investigadora y la contratación laboral. Una constante relación de desencuentros*, Tirant lo Blanch, 2005, págs. 31 y ss.

⁴ Vid. un estudio de esta norma en R. AGUILERA IZQUIERDO, “El Estatuto del Becario de investigación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 121, 2004; J.I. GARCÍA NINET, “Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación”, *Tribuna Social*, núm. 155, 2003; F.J. HIERRO HIERRO, “Acerca de la protección social dispensada al becario de investigación por el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, vol. XXII, 2004; J. LUJÁN ALCARAZ, “A propósito del “estatuto del becario de investigación”, *Aranzadi Social*, núm. 1, 2004; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y estudios. Empleo, Madrid, 2006, págs. 81-83; M. MOLINA MARTÍN, “Comentario al Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, 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; J. Moreno Gené, “El Estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 250, 2004 y J. Moreno Gené, *Actividad investigadora... cit.*

laboral. En consecuencia, la actividad desarrollada por los becarios de investigación seguía siendo considerada como una actividad extralaboral. Por el contrario, entre las novedades que sí introdujo el EB merecía un capítulo especial la protección social que se otorgaba a los becarios de investigación, en términos del propio EB, “*la Seguridad Social de los becarios*”.

Ante las graves insuficiencias que esta norma planteaba pronto se consideró necesario establecer un nuevo marco regulador del colectivo de los investigadores en formación o en fase inicial, lo cual se llevó a efecto mediante la aprobación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se establece el Estatuto del Personal Investigador en Formación (en adelante, EPIF)⁵. Esta norma lleva a cabo una clasificación de las situaciones jurídicas en las que puede encontrarse el personal investigador, lo que se traduce de un modo indirecto en el establecimiento de una tipología del personal investigador en formación que tiene efectos jurídicos trascendentales. En esta dirección, el artículo 4.1 EPIF contempla las siguientes situaciones en las que puede encontrarse el personal investigador en formación: a) de beca, que comprenderá los dos primeros años desde la concesión de la ayuda; y, b) de contrato, que una vez superado el período de beca y obtenido el Diploma de Estudios Avanzados (en adelante, DEA) o documento administrativo que lo sustituya de acuerdo con la nueva estructura de enseñanza adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior, comprenderá, como máximo, los dos años siguientes. Para esta etapa el personal investigador en formación formalizará un contrato laboral con el organismo, centro o institución al que esté adscrito.

El tratamiento normativo del personal investigador en formación instaurado por el EPIF no se ha visto alterado hasta la aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, Ley de la Ciencia), que contempla diferentes

⁵ Sobre el proceso de laboralización de la actividad investigadora del personal investigador en formación llevado a cabo por el EPIF, vid., entre otros, I. ALZAGA RUIZ, “El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación”, *Actualidad Laboral*, núm. 18, 2006; R. CRISTÓBAL RONCERO, *El Estatuto Jurídico del Personal Investigador en Formación*, Civitas, Madrid, 2008; F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, “El régimen laboral y de seguridad social del personal investigador en formación “de beca” y “de contrato” (real decreto 63/2006, de 27 de enero)”, *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm. 15, 2006; J.M. GÁMEZ JIMÉNEZ, “El Estatuto del Personal Investigador en Formación: fines y medios”, *Temas Laborales*, núm. 10, 2009; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *El sistema de becas...* cit., págs. 83-87; R.M. MORATO GARCÍA, “El estatuto del personal investigador en formación. De nuevo una ocasión desaprovechada”, en MORGANO PANADERO, P. (Dir.): *Jóvenes y políticas públicas*, La Ley, Madrid, 2008; J. MORENO GENÉ, *El personal investigador en formación. Régimen jurídico-laboral y de seguridad social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008; J. MORENO GENÉ, “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 y R. MORÓN PRIETO, “El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 19, 2006.

instrumentos jurídicos dirigidos a satisfacer las necesidades que plantea la contratación de los investigadores. Entre las diferentes modalidades contractuales dirigidas a los investigadores que se recogen en la Ley de la Ciencia, el artículo 21 de la citada norma introduce lo que viene a denominar como “contrato predoctoral”.

Como novedad más importante del contrato predoctoral destaca, sin lugar a dudas, la duración de esta modalidad contractual. A tal efecto se establece que la duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año. En definitiva, el contrato predoctoral contempla una duración máxima de cuatro años, coincidente con el período de tiempo que tradicionalmente se ha considerado como el adecuado para la realización de la tesis doctoral y la obtención del correspondiente título de doctor.

A partir de esta premisa, puede afirmarse que la irrupción del contrato predoctoral como vía de vinculación contractual del personal investigador en formación o en fase inicial que lleva a cabo la Ley de la Ciencia no implica un mero cambio de modalidad contractual, sino que, por el contrario, supone un cambio radical y de amplio calado en la concepción que tradicionalmente ha recibido el colectivo del personal investigador en formación, en la medida en que al preverse una modalidad contractual específica con una duración máxima de cuatro años, se abandona el modelo de financiación de la formación investigadora introducido con carácter general por el EPIF conocido como modelo 2+2, que se caracteriza por combinar dos años de beca de investigación y dos años de contratación en prácticas del investigador, y se adopta por primera vez en una norma estatal con rango de ley el modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo 0+4, en el que se elimina cualquier fase de beca, procediéndose a la contratación laboral de los investigadores que se encuentran en formación desde el inicio de su carrera investigadora, es decir, desde el inicio de su participación en los trabajos o proyectos de investigación conducentes a la elaboración y defensa de su tesis doctoral⁶.

Pese a ello, la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia no afectó de un modo inmediato a la vigencia del EPIF por el que se regulaba en ese momento el régimen jurídico del

⁶ F. GONZÁLEZ DÍAZ, Y R. CRISTÓBAL RONCERO, “El personal investigador en formación”, en A.V. SEMPERE NAVARRO Y M. CARDENAL CARRO (Dir.), *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2011, pág. 1078, indican que el contrato predoctoral introducido por la Ley de la Ciencia supone que “desde el primer año de vinculación, el investigador adquiere los derechos laborales y de Seguridad Social equiparables a cualquier trabajador que formalice un contrato de duración determinada. A diferencia de lo que ocurre, hasta el momento, con el personal investigador en formación de beca, cuyos derechos se encuentran ligeramente mermados durante los dos primeros años de disfrute de la ayuda a la investigación”.

personal investigador en formación, sino que, por el contrario, la disposición adicional segunda de la Ley de la Ciencia daba un amplio plazo al Gobierno, en concreto de dos años, para elaborar un estatuto del personal investigador predoctoral en formación, que debía sustituir al EPIF vigente y que debía incluir las prescripciones recogidas en la Ley de la Ciencia para el contrato predoctoral. Sin embargo, de un modo sorprendente, transcurrido ampliamente el referido plazo de dos años, no se ha elaborado un nuevo estatuto del personal investigador predoctoral en formación y, en consecuencia, sigue vigente el EPIF.

Manteniéndose actualmente todavía vigente el EPIF, se plantea la cuestión de cómo debe organizarse la coexistencia entre esta norma y la Ley de la Ciencia. A tal efecto, tras la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia y, en concreto, del contrato predoctoral previsto en el artículo 21 de la misma, el personal investigador en formación que preste sus servicios en universidades públicas, en organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y en los organismos de investigación de otras administraciones públicas, así como también, en los centros de investigación y en las condiciones contempladas en la disposición adicional primera de la Ley de la Ciencia, cuyo programa de formación se encuentre financiado con fondos públicos, deberán vincularse a los mismos con carácter general mediante la formalización de un contrato predoctoral, sin poder acogerse al modelo previsto en el EPIF que combina dos años de beca con dos años de contratación laboral en prácticas del investigador en formación⁷.

Por el contrario, el EPIF y el modelo de formación de investigadores que el mismo contempla, es decir, el modelo que combina dos años de beca con dos años de contratación laboral en prácticas del investigador en formación quedaría restringido básicamente al personal investigador en formación vinculado a entidades privadas, siempre, claro está, que no se trate de los supuestos contemplados en la disposición adicional primera de la Ley de la Ciencia y sus contratos se encuentren financiados con fondos públicos. Asimismo, aunque de un modo todavía más residual, el modelo de financiación de la formación de investigadores previsto en el EPIF podría seguir aplicándose al personal investigador en formación que tenga su origen en convocatorias que fueron publicadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia. A tal efecto, si la convocatoria se publicó antes de junio de 2012 y la incorporación se realizó a lo largo de 2013, el EPIF aún podría desplegar sus efectos hasta el año 2017⁸.

⁷ Vid. F.A. GONZÁLEZ DÍAZ, “El personal investigador en formación: una peculiar relación laboral”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 118, 2015.

⁸ Vid. F.A. GONZÁLEZ DÍAZ, “El personal investigador en formación...” cit.

2. El régimen jurídico del personal investigador en formación previsto en el EPIF.

Como ya se ha indicado, el EPIF lleva a cabo una clasificación de las situaciones jurídicas en las que puede encontrarse el personal investigador. En esta dirección, el artículo 4.1 EPIF contempla las siguientes situaciones en las que puede encontrarse el personal investigador en formación: a) de beca, que comprenderá los dos primeros años desde la concesión de la ayuda; y, b) de contrato, que una vez superado el período de beca y obtenido el DEA o documento administrativo que lo sustituya de acuerdo con la nueva estructura de enseñanza adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior, comprenderá, como máximo, los dos años siguientes. Para esta etapa el personal investigador en formación formalizará un contrato laboral con el organismo, centro o institución al que esté adscrito.

Como también se ha avanzado, esta previsión no constituye una mera clasificación o tipología del personal investigador en formación, sino que supone una nueva configuración de este colectivo, al adoptarse por primera vez en una norma estatal el modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo de beca de investigación + contrato de trabajo o modelo 2+2 que ya con anterioridad habían puesto en marcha diversas Comunidades Autónomas. Es en este punto donde el EPIF incorpora su novedad más importante, puesto que a diferencia del EB que mantenía la tradicional calificación de los investigadores en formación como becarios y, en ningún caso, como trabajadores, el EPIF introduce una diferenciación entre aquellos investigadores en formación que continúan recibiendo la calificación de becarios de investigación y aquellos investigadores en formación que a partir de este momento pasan a ser calificados como trabajadores, en la medida en que pasan a ser contratados laboralmente⁹. En consecuencia, la aprobación del EPIF incidió de un modo decisivo en la reordenación de las fronteras existentes hasta el momento entre las becas y la relación laboral en el ámbito de la formación investigadora, estableciendo nuevas reglas y criterios para su delimitación y colonizando a favor de la relación laboral parte de ese territorio fronterizo en el que conviven en distinto grado la formación, la inserción y la actividad productiva¹⁰.

⁹ A. MONTOYA MELGAR, “El ámbito personal del derecho del trabajo: tendencias actuales”, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2006, incluye este proceso de laboralización del personal investigador en formación dentro del fenómeno de expansión del ámbito del Derecho del Trabajo que se puede detectar en los últimos años, junto con la aparición de nuevas categorías de trabajadores, como lo son, por ejemplo, los teletrabajadores y abogados que prestan servicios en despachos profesionales. El autor considera que con estas tendencias expansivas se confirma la función protectora que caracteriza al Derecho del Trabajo desde sus orígenes.

¹⁰ Vid. R. MORÓN PRIETO, “El Estatuto del Personal Investigador...” cit. pág. 453.

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

En este punto debe tenerse en cuenta que el EPIF, como sucedía con su antecesor el EB, en tanto que Real Decreto, se trata de una norma reglamentaria, de manera que no puede calificar por si misma, porque no tiene rango para ello, la naturaleza jurídica –laboral o extralaboral- del trabajo desarrollado por el investigador en formación, de manera que al igual que sucedía con anterioridad a la aprobación del EPIF, la actividad del investigador en formación será o no laboral dependiendo de si la misma satisface o no los requisitos de la voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración exigidos por la legislación laboral y, en particular, por el artículo 1.1 ET¹¹. En otros términos, pretender que el EPIF establezca criterios de definición de la beca frente al contrato de trabajo distintos a los contenidos en la legislación laboral sería ilegal¹².

Sólo a partir de estas premisas, es decir, de la total sumisión del EPIF a la legislación laboral y, en concreto, a lo previsto en el artículo 1 ET puede entenderse el fundamento empleado por el EPIF para distinguir entre los investigadores en formación de beca y los investigadores en formación de contrato. A tal efecto, el preámbulo del EPIF prevé lo

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

¹² En la misma dirección, O. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, “Nuevas normas sobre los becarios y el personal sanitario residente: otra ocasión para la reflexión sobre el “trabajo formativo”, *Temas Laborales*, núm. 74, 2004, cit. pág. 41, mantiene que “al ser la regulación en cuya virtud el ordenamiento laboral define la relación de trabajo y por tanto la aplicabilidad de la normativa social imperativa y beligerante, no suelen quedar resquicios en la misma para que las sedes normativas inferiores puedan decidir cuándo se aplica y cuándo no el ordenamiento social”. El autor incluso va más allá y mantiene que incluso en el caso de que las becas con trabajo formativo fueran reguladas por normas con rango de ley, cabría dudar de que éstas fueran libres para establecer los criterios de autenticidad o no de la beca, pues no debe olvidarse el condicionamiento que podría suponer al efecto la necesidad de respetar valores prevalentes, como por ejemplo, el principio constitucional de igualdad.

siguiente: “[e]n efecto, el distinto régimen jurídico que se establece respecto al personal investigador en formación obedece a la distinta naturaleza y características de la actividad que desarrolla el personal “de beca” y el personal “de contrato”. Por ello, la exclusión del personal investigador en formación “de beca” del régimen jurídico laboral se hace sólo con carácter declarativo, por cuanto que la nota esencial y diferencial que concurre es su primordial finalidad de facilitar el estudio y formación del becario, sin que conlleve ninguna aportación al centro, organismo o universidad de adscripción, aquí no concurren, por tanto, todos los elementos exigidos para el nacimiento de la relación laboral. Al contrario, cuando el personal investigador ya tiene acreditada administrativamente una formación avanzada, a través del correspondiente Diploma de Estudios Avanzados o del documento administrativo que lo sustituya, la actividad de dicho personal investigador aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o universidad de adscripción, concurriendo los elementos definatorios de una relación laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. Elementos de la relación laboral que, obviamente, están presentes cuando se trata de personal investigador doctor”.

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

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

Por lo que respecta a la inclusión de los “investigadores de contrato” en el régimen laboral que lleva a cabo el EPIF, el preámbulo de dicha norma establece que “cuando el personal investigador ya tiene acreditada administrativamente una formación avanzada, a través del correspondiente Diploma de Estudios Avanzados o del documento administrativo que lo sustituya, la actividad de dicho personal investigador aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o universidad de adscripción, concurriendo los elementos definatorios de una relación laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Elementos de la relación laboral que, obviamente, están presentes cuando se trata de personal investigador doctor”. En otros términos, el EPIF mantiene que la actividad prestada por aquellos investigadores que se encuentran en posesión del DEA o documento administrativo que lo sustituya y, con mayor motivo, de aquellos que dispongan del título de doctor, sí reúne las notas exigidas por el artículo 1.1 ET para ser considerada como laboral, especialmente, la ajenidad, dado que su trabajo aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o universidad de adscripción, y un salario con el que se retribuye dicho trabajo. En consecuencia, el EPIF incluye en el régimen laboral a estos investigadores, sometiéndolos a la normativa laboral.

A partir de estas premisas, cabe plantearse si los criterios en los que se basa el EPIF – obtención del DEA o documento administrativo que lo sustituya- para proceder a la diferenciación entre la fase de beca y la fase de contrato se ajustan plenamente a los criterios contemplados por la legislación laboral. En otros términos, debe analizarse si el catálogo de derechos y obligaciones del personal investigador en formación y de los organismos de adscripción de los mismos previsto en el EPIF aporta alguna luz en la determinación de la naturaleza jurídica que corresponde a la actividad desarrollada por los investigadores en formación y, en particular, si queda plenamente garantizada la preeminencia de la función formativa durante la primera fase de las ayudas a la investigación -fase de beca.

Respecto a la cuestión de si el EPIF garantiza la función formativa de la actividad desarrollada por los investigadores en formación de beca frente a otras funciones más productivas que corresponden a los investigadores en formación de contrato, ya puede avanzarse en este momento que hubiera sido conveniente una mayor precisión en este aspecto. Ello no significa, sin embargo, que el EPIF no suponga un avance en la delimitación del personal investigador en formación y un afianzamiento de la finalidad formativa de la primera fase de las ayudas a la investigación. En este sentido, a través de diversos pasajes del EPIF puede vislumbrarse un esfuerzo por garantizar la preeminencia de la finalidad formativa de la actividad desarrollada por el investigador en formación durante la fase de beca frente al trabajo realizado por el mismo, en aras a justificar la naturaleza extralaboral que el EPIF atribuye a la primera fase de las ayudas a la investigación, es decir, a la fase de beca.

En este punto, el EPIF recoge gran parte de los elementos que tradicionalmente se han considerado distintivos de las becas de investigación frente a la relación laboral. Entre estos elementos cabe destacar los siguientes: a) la formación dispensada a través de la ayuda a la investigación debe responder a un plan de formación previamente preestablecido que contenga tanto los objetivos formativos que se pretenden satisfacer con la ayuda, como las diversas actividades que como consecuencia de dichos objetivos

deberá realizar el investigador en formación; b) el plan de formación debe estar sometido a tutela; c) debe existir un seguimiento y control sobre el aprovechamiento de la ayuda a la investigación, de modo que durante toda la vigencia de la misma deben darse por parte del tutor las indicaciones e instrucciones necesarias para el correcto desarrollo de la actividad efectuada y, por tanto, de su formación; d) debe existir una adecuación entre la actividad que se proyecta cubrir con la concesión de la ayuda a la investigación y las posibilidades de la entidad convocante de la ayuda o receptora del investigador en formación para llevar a cabo su formación; e) se prevé la no apropiación por parte del organismo receptor del investigador en formación del resultado de la actividad investigadora desarrollada por el mismo durante su formación; y, finalmente, f) la prestación de servicios que realice el investigador en formación tiene que estar supeditada a la formación que éste debe obtener y no a la inversa.

Como excepción a la obligación de que los investigadores en formación se dediquen exclusivamente a la realización de su tesis doctoral o proyecto de investigación, únicamente se contempla la posibilidad de que los investigadores en formación que desarrollen sus actividades en una universidad puedan “*colaborar en tareas docentes, dentro de los límites que en la correspondiente convocatoria se establezcan*”, pero incluso en este supuesto se establece de forma expresa que “*en ningún caso puede desvirtuarse la finalidad investigadora y formativa de las becas*”, para lo cual se fija un límite máximo de las obligaciones docentes que se pueden atribuir al personal investigador en formación de 60 horas anuales (artículo 7 c) EPIF).

En este punto, el EPIF da un paso decisivo en la concreción de las tareas docentes que pueden ser atribuidas al investigador en formación, puesto que junto con el elemento teleológico, de conformidad con el cual en ningún caso las tareas docentes pueden desvirtuar la finalidad investigadora y formativa de las ayudas a la investigación, establece un límite máximo de obligaciones docentes que se pueden atribuir al investigador en formación, que se fija en 60 horas anuales. En consecuencia, el EPIF fija en estas 60 horas de docencia anuales el umbral por encima del cual quedaría desvirtuada la finalidad investigadora y formativa de las ayudas a la investigación. En esta misma dirección se pronunció el Consejo de Estado al establecer que “*con este tope se pretende evitar, de modo razonable, que la carga docente de este personal pudiera desvirtuar su finalidad investigadora y formativa*”¹³.

En definitiva, a partir de los razonamientos expuestos, los criterios que se desprenden del EPIF para distinguir entre la fase de beca y la fase de contrato podrían ajustarse *a priori*

¹³ CONSEJO DE ESTADO, *Dictamen sobre el proyecto de Real Decreto que aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación*, Madrid, 2005. Vid. también, I. ALZAGA RUIZ, “El nuevo régimen jurídico...” cit. pág. 2175.

a lo preceptuado por el ordenamiento jurídico-laboral. A tal efecto, debe tenerse en cuenta que las becas de la primera fase de las ayudas a la investigación previstas en el EPIF se incardinan en lo que se ha denominado como “becas regladas”, es decir, entre “*aquellas becas que se encuentran reguladas en una disposición normativa de eficacia general*”, en las cuales “*la formación del beneficiario se presume “prima facie”*”¹⁴.

Ello no impide, sin embargo, que al margen de esta conclusión general, en el día a día se pueda producir un incumplimiento por parte del organismo al que el investigador en formación resulta adscrito de lo preceptuado por el EPIF, que pueda suponer que el mismo realice una actividad susceptible de ser considerada en sentido estricto como laboral, dándole derecho a ser considerado como trabajador a todos los efectos, posibilidad que en todo caso deberá ser ponderada en cada supuesto concreto por los tribunales¹⁵.

Pues bien, la STSJ de Madrid de 7 de noviembre de 2016, que se analizará en el próximo apartado, aborda precisamente uno de estos supuestos en que si bien el investigador en formación presta sus servicios como becario, en los términos previstos por el EPIF y, por tanto, no mantiene una relación laboral con la universidad contratante, un tribunal considera que como consecuencia de las características de la actividad desarrollada por el mismo, su prestación de servicios debe pasar a ser calificada como laboral y, en consecuencia, la comunicación de la extinción de la beca efectuada al becario por la universidad debe ser considerada como un despido improcedente¹⁶.

¹⁴ Vid. G. FABREGAT MONFORT, “Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios”, *Aranzadi Social*, 2001-V.

¹⁵ Sobre la inseguridad jurídica que provocan estas situaciones vid. G. FABREGAT MONFORT, “Algunas cuestiones...”cit. La autora llama la atención en estos supuestos sobre lo problemática que resulta la determinación de la potestad de quien ha tomado la decisión de exigirle al becario funciones distintas a las que le correspondían, según la convocatoria de la beca, puesto que no es fácil determinar quien representa o vincula al empleador. No en vano, en muchas ocasiones el becario puede encontrarse ante la peculiar situación de recibir órdenes de alguien que en realidad no representa a la institución que le ha concedido la beca, sino que es un mero intermediario entre ambos, sin tener capacidad legal, por lo demás, para alterar lo previsto en el articulado de la propia beca”. En estos supuestos la autora considera que al no estar capacitado formalmente para actuar en nombre de la entidad concedente de la ayuda resultaría muy discutible que la realización de estas tareas impropias pueda darle al becario la posibilidad de exigir su laboralidad. En estos supuestos considera la autora que “el becario debería ponerlo en conocimiento del ente realmente responsable de la beca, este es, el verdadero representante de la institución que la concedió. De tal suerte que su buena fe quedara razonable y fehacientemente acreditada (...) si conocidos los hechos por quien realmente tiene capacidad de decisión no pudiese remedio a la situación, cabría entonces entender que la responsabilidad por el incumplimiento de la beca sí que afecta realmente a la institución en la que el becario realiza sus tareas, con las consiguientes consecuencias”.

¹⁶ JUR\2017\4260.

3. La declaración judicial de laboralidad de la prestación de servicios de un investigador en formación en fase de beca

3.1. El supuesto de hecho

La relación de hechos probados en que se apoya la STSJ de Madrid de 7 de noviembre de 2016 para declarar la laboralidad de la prestación de servicios de un investigador en formación que se encuentra en la fase de beca se ha ido construyendo en dos momentos distintos. En primer lugar, en instancia, habiendo fijado el juzgado de lo social que conoció del asunto los siguientes hechos probados:

- a. El demandante es adjudicatario de una Beca de personal investigador en formación en la Universidad Carlos III de Madrid para el curso académico 2012/2013 Departamento de Humanidades: Historia, Geografía y Arte, Doctorado en Herencia Cultural, renovable hasta el 4 de diciembre de 2016, según Resolución del Vicerrector de Profesorado y Departamentos de fecha de 4 de diciembre de 2012,
- b. Par ser beneficiario de la ayuda se establecía en la normativa correspondiente que “a) los solicitantes deberán estar en posesión del título o haber finalizado los estudios, para acceder a un programa de doctorado, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto 1303/2007, de 29 de octubre, o conforme a alguna de las ordenaciones universitarias anteriores que se detallan”; y “b) acreditar su admisión en uno de los programas de doctorado de la Universidad Carlos III de Madrid. El cumplimiento del requisito del apartado b) deberá acreditarse en el momento del comienzo del disfrute de la Ayuda. No podrán ser beneficiarios de estas becas quienes hayan disfrutado de otras de similares características durante un período de tres o más años”. Asimismo se establecía que “la duración de las ayudas será de 48 meses, contados a partir de la fecha de incorporación efectiva del personal investigador en formación y se estructurará en dos períodos diferenciados: a) el primero, con una duración de 24 meses, la ayuda revestirá las características de una beca y, durante el mismo, el personal investigador en formación deberá acreditar haber superado los criterios de aprovechamiento que, en su caso, se establezcan en cada programa de doctorado; b) En el segundo período, que comprenderá como máximo los dos años siguientes desde la finalización del período de las becas se formalizará un contrato de trabajo en prácticas. En este período resulta indispensable estar en posesión del DEA o el título de Máster Oficial, o haber superado las actividades del periodo formativo al que se refiere el artículo 18 del Real Decreto 1393/2007 o poseer el certificado académico que acredita que se encuentra en el periodo de investigación del programa de doctorado”.

- c. La cuantía de la beca se fija en 1.200 € mensuales brutos actualizables e incluirá los conceptos de matrícula en los estudios oficiales de máster o doctorado: tutela académica, créditos en programas de doctorado y tasas académicas de máster oficial.
- d. Por Resolución de 4 de diciembre de 2012, del Vicerrector de Profesorado y Departamentos se acordó adjudicar la beca para el curso académico, 2012/2013, al actor, alumno de un Programa de Doctorado de la Universidad, tomando el mismo posesión de su derecho el 5 de diciembre de 2012.
- e. El 12 de noviembre de 2014, el Vicerrector de Profesorado y Departamentos dirigió una comunicación al Director del Departamento de Humanidades exponiendo que para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 4.3 de la Normativa que regula las bases del programa para Personal Investigador en Formación en la Universidad Carlos III, le solicita el Certificado Académico que acredita que el actor se encontraba en el período de investigación del Programa de Doctorado; la Memoria acreditativa de la labor realizada en el último período de beca; y un informe del Director de la investigación en el que se detalle el grado de aprovechamiento del doctorando y el desarrollo de los trabajos realizados.
- f. Con fecha 20 de noviembre de 2014, el Director de Humanidades contesta al escrito del Vicerrector indicando que, entre otros extremos, el actor es Doctor y por lo tanto ya no forma parte del Programa de Doctorado y que el becario ha cumplido sobradamente con la carga docente que el Director del Departamento ha considerado pertinente dentro de los márgenes legales que regulan esta actividad para becarios de esta clase.
- g. Con fecha 1 de diciembre de 2014 la Universidad Carlos III comunica al actor que habiendo informado el Servicio de Recursos Humanos y Organización que es doctor desde el año 2012 y por tanto ya no forma parte del programa de Doctorado, se le notifica la imposibilidad de pasar a realizar el segundo período y formalizar el contrato laboral correspondiente por haber perdido la condición de personal investigador en formación.
- h. El actor superó con fecha de diciembre de 2012 los estudios que conducen al título oficial universitario de doctor por la Universidad Carlos III de Madrid. Programa en Humanidades, habiendo abonado las tasas correspondientes por la expedición del correspondiente título de doctor.

En segundo lugar, la relación de hechos probados se acaba de perfilar en suplicación a través de la adición de nuevos hechos probados. Por lo que respecta al objeto de este estudio, los principales hechos adicionados en suplicación son los siguientes:

- a. El actor desempeñó la actividad docente, siendo profesor de las siguientes asignaturas: “Ciudad y Sociedad en las novelas de Galdós”, “La sociedad en la poesía del siglo XX, la pluma y la espada” y “Escritores soldados en el siglo de Oro”, en los cursos 2013/2014 y primer cuatrimestre de 2014/2015. Esta actividad ha sido certificada por la secretaria de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III de Madrid.
- b. El actor, en calidad de docente responsable de las asignaturas anteriormente citadas, firmó las actas de evaluación como así consta en las actas correspondientes.
- c. El actor ha participado en la misión de fomentar la internacionalización de la docencia, en el proyecto docente puesto en marcha por la Universidad para impulsar y adaptar la docencia de las asignaturas impartidas al idioma inglés, en el curso 2013/2014, como se desprende del certificado expedido por el Vicerrector de Grado y Calidad de la Universidad Carlos III.
- d. Que la actividad docente del actor ha sido objeto de evaluación y a resultas de los resultados obtenidos en las mismas se emitió un agradecimiento por la labor desempeñada como así ha sido certificado por el Vicerrector de Grado de la Universidad Carlos III.

3.2. La declaración de laboralidad de la prestación de servicios del investigador becario y los argumentos esgrimidos al efecto por el Tribunal.

A partir de los hechos acaecidos, el investigador en formación considera que, aunque la prestación de servicios prestados para la universidad se ha articulado formalmente como una beca, dados los términos en que la misma se ha desarrollado debe ser calificada como una prestación de servicios de carácter laboral y, en consecuencia, la comunicación extintiva de la beca debe ser calificada como un despido improcedente.

Frente a esta pretensión, el juzgador de instancia desestima la demanda presentada, absolviendo en consecuencia a la universidad demandada de todas las pretensiones deducidas en su contra, al negar la existencia de una relación jurídico laboral entre el investigador en formación y la universidad y, en consecuencia, la existencia del despido alegado por el investigador.

Disconforme con esta decisión judicial, el investigador en formación plantea el correspondiente recurso de suplicación por considerar que realmente *“la beca encubrió una auténtica relación laboral”*, solicitando al respecto que se declare la laboralidad de la beca que vinculó al investigador en formación con la Universidad durante el período en que el actor prestó sus servicios mediante beca, es decir, del 4 de febrero de 2012 al 4 de diciembre de 2014. Este recurso de suplicación es resuelto por la STSJ de Madrid de 7 de noviembre de 2016, objeto de este comentario.

Como no podía ser de otro modo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid empieza su razonamiento a partir de la constatación de que tanto en la beca como en el contrato de trabajo se da una actividad que es objeto de una remuneración, lo que origina una zona fronteriza entre ambas figuras. A tal efecto, partiendo de la consolidada jurisprudencia ya existente en esta materia, mantiene que *“las becas son, en general, asignaciones dinerarias o en especie orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario”* y si bien *“es cierto que este estudio y formación puede en no pocas ocasiones fructificar en la realización de una obra”*, por lo que *“no son escasas las becas que se otorgan para la producción de determinados estudios o para el avance de concretos campos de la investigación científica”*, hay que tener en cuenta que *“estas producciones nunca se incorporan a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca”*.

De ahí, como ha indicado la jurisprudencia, se desprende que *“si bien el perceptor de una beca realiza una actividad que puede ser entendida como trabajo y percibe una asignación económica en atención a la misma, por el contrario, aquel que concede la beca y la hace efectiva no puede confundirse nunca con la condición propia del empresario, cuya actividad si bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce”*.

En refuerzo de estos argumentos, la sentencia objeto de este comentario acude a la ya clásica STS de 7 de julio de 1998 que indica que el becario, que ha de cumplir ciertas tareas, *“no las realiza en línea de contraprestación, sino de aportación a un mérito para hacerse acreedor de la beca y disminuir así la carga de onerosidad que la beca representa, por lo que con ésta se materiliza un compromiso que adquiere el becario y que no desvirtúa la naturaleza extralaboral de la relación existente. De modo que el rasgo diferencial de la beca es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la formación del becario y no la de apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, obteniendo de ellos una utilidad en beneficio propio. De ahí que las labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral”*.

Bajo este prisma, la resolución judicial objeto de este comentario analiza el supuesto enjuiciado, analizando las labores encomendadas al becario y poniéndolas en relación con la finalidad formativa de las becas, en este supuesto, de las becas de investigación. En este punto, al Tribunal concluye de un modo tajante que las labores encomendadas al investigador becario no han estado en consonancia con la finalidad de la beca, pues además de albergar el apoyo necesario para el desarrollo normal de sus estudios y programas de investigación, que además en el supuesto enjuiciado se han desarrollado y han concluido con éxito al haber obtenido el investigador el título de doctor, considera que las tareas efectivamente desempeñadas por el becario han integrado los cometidos propios de una categoría profesional como docente, por lo que la relación habida entre las partes debe ser calificada como laboral, al exceder de la finalidad fundamental de la figura del becario, que no es otra que la de contribuir a su formación.

Como fundamento de esta afirmación, el Tribunal acude al artículo 7.c) del EPIF según el cual *“el personal investigador en formación que desarrolle su actividad en una Universidad podrá colaborar en tareas docentes, dentro de los límites que se establezcan en la correspondiente convocatoria, sin que en ningún caso puede desvirtuarse la finalidad investigadora y formativa de las becas. En todo caso, no se le podrá atribuir obligaciones docentes superiores a 60 horas anuales”*. A partir de la cita de este precepto, el Tribunal constata que en el supuesto enjuiciado ha superado claramente en el curso académico 2013/2014 las 60 horas anuales y aunque admite que ello ha podido contribuir a la formación del becario, también es cierto que dicha labor docente se ha erigido como necesaria e imprescindible para el funcionamiento o la actividad de gestión de la universidad que es quien otorga la beca para el personal investigador en formación.

De los razonamientos expuestos deduce el Tribunal que a su criterio se cumplen las exigencias del artículo 1.1. ET para concluir la existencia de una relación laboral.

Como consecuencia lógica de la declaración de laboralidad de la prestación de servicios desarrollada por el investigador en formación, se desprende que la decisión extintiva de la beca efectuada por la universidad no puede ser considerada como tal, sino que debe ser calificada como un despido improcedente por no cumplir los requisitos exigidos por el artículo 55.1 ET.

3.3. La adecuación de la decisión judicial a los criterios de deslinde entre beca y relación laboral.

La distinción entre las becas y el contrato de trabajo se fundamenta esencialmente en la distinta finalidad que se persigue con cada una de estas figuras. En esta dirección, el objetivo del contrato de trabajo es la obtención de un valor productivo inmediato,

mientras que la beca, por el contrario, o bien no busca esa finalidad productiva en absoluto, o bien sólo la busca relativamente, de manera aplazada o diferida al futuro, siendo el elemento predominante el aumento de bagaje cultural, intelectual o técnico, es decir, la formación del becario. En definitiva, mientras que a través del contrato de trabajo la persona “da”, en la beca la persona “recibe”¹⁷.

Por tanto, las becas tienen como dato calificativo más relevante que el becario adquiera una formación mediante la realización de una actividad cuyo coste económico lo soporta la entidad que financia la beca, lo que comporta la inexigencia al becario de una prestación que revirtiendo directamente en utilidad o beneficio de la entidad que otorga la beca, predomine sobre su formación¹⁸, sin perjuicio de que en ocasiones las actividades desarrolladas por el mismo pueden fructificar en la realización de diversas tareas, que en todo caso no se realizan como contraprestación, sino como aportación de un mérito para hacerse acreedor de la beca y disminuir así la carga de onerosidad que la beca representa¹⁹.

En otros términos, en relación con las becas de investigación, la jurisprudencia ha puesto de manifiesto que *“conceptualmente las becas son en general retribuciones dinerarias o en especie orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario, aunque también es cierto que este estudio y formación puede en no pocas ocasiones fructificar en la realización de una obra, y así no son escasas las becas que se otorgan para la producción de determinados estudios o para el avance en concretos campos de la investigación científica, pero siempre sin olvidar que estas producciones o la formación conseguida, en los becarios, nunca se incorpora a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca. Por ello, si bien el receptor de una beca realiza una actividad que podría ser entendida como trabajo y percibe una remuneración en atención a la misma, por el contrario aquel que concede la beca y la hace efectiva no puede confundirse nunca con la condición propia de empresario ya que no incorpora el trabajo del becario a su*

¹⁷ O. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, “Nuevas normas sobre los becarios...” cit., pág. 38. Ello no impide, sin embargo, que la relación laboral pueda ser también un marco adecuado para la obtención de formación. Vid. sobre esta cuestión O. Fernández Márquez, “La relación laboral como ámbito del trabajo formativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 124, 2004.

¹⁸ Vid. STS de 7 de julio de 1998 (Ar. 6161), así como la jurisprudencia citada en la misma. En la citada resolución se establece que para que pueda hablarse de beca es necesario que su finalidad, real y efectiva, no simulada, sea la del “perfeccionamiento profesional” del becario, finalidad que debe estar, si no de forma exclusiva, sí con cierta entidad y prevalencia. Vid. también, STS de 13 de junio de 1988, de 22 de noviembre de 2005, de 4 de abril de 2006, de 29 de marzo de 2007 y de 29 de mayo de 2008.

¹⁹ La compatibilidad de las becas con la prestación por parte del becario de servicios u obras en beneficio de la entidad otorgante de la beca ha sido admitida de forma unánime por la jurisprudencia, así, por ejemplo, se admite que las becas fructifiquen en “la realización de una tarea” (STSJ del País Vasco de 21 de junio de 1993 (AS 2873); “la realización de una obra (STS 13 de junio de 1988 (Ar. 5270); “la realización de unos servicios” (STS d 13 d abril de 1989 (Ar. 2967); “la ejecución de trabajos varios” (STSJ de Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694); etcétera.

*patrimonio, circunstancia esencial a la figura del empresario, cuya actividad si bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce*²⁰.

En definitiva, la distinción entre beca de investigación y relación laboral se apoya en la determinación de cuál es el interés o beneficio principal que se satisface con la ayuda a la investigación y con los servicios que como consecuencia de la misma se prestan, si el de los investigadores en formación o el de la propia entidad convocante de la ayuda a la investigación o receptora del investigador en formación²¹, de modo que la finalidad perseguida se configura como “*el único e inseguro elemento diferenciador*” entre la beca de investigación y el contrato de trabajo²². Este ya de por sí carácter inseguro del criterio empleado para delimitar la beca y el contrato de trabajo se acentúa más si cabe en relación con el personal investigador en formación en cuya actividad se difumina enormemente el interés prevalente de esta actividad, puesto que junto al interés particular de la persona que disfruta la beca consistente en la profundidad de su formación, coexiste un interés social general no siempre coincidente o directamente aprovechable por las instituciones de acogida del investigador²³.

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

Un primer criterio lo constituye la apreciación o no de supeditación o subordinación de la formación recibida por el investigador en formación al trabajo que realiza. Este requisito constituye a nuestro entender el elemento esencial que permite calificar al investigador en formación, ya que en la medida en que las actividades investigadoras,

²⁰ Vid. STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981).

²¹ A. MARTÍN VALVERDE, “Fronteras y “zonas grises” del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2003, se refiere al “criterio de prevalencia” y J.M. De Soto Borja, “Becas formativas: ¿Formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?”, STSJ de Castilla-La Mancha, de 19 de octubre de 1999 (AS 3724/1999)”, *Temas Laborales*, núm. 54, 2002, pág. 230, a la “teoría del interés predominante”.

²² Vid. STSJ de Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694). El carácter extremadamente casuístico de esta materia supone que aunque se pueden “extraer de la doctrina y jurisprudencia ciertos parámetros definidores o caracterizadores de una y otra figura en términos generales, es preciso acoplarlos a cada caso concreto y específico objeto de resolución (STSJ de Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 1998 (AS 4515). Vid. en relación con las becas de investigación STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981) y STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2003 (JUR 186947).

²³ R. MORÓN PRIETO, “El Estatuto del Personal Investigador...” cit. pág. 449.

docentes u otras actividades -incluso administrativas- desarrolladas por el mismo predominen sobre su formación, no será éste, sino la entidad convocante de la ayuda o receptora del mismo, la que obtenga el interés o beneficio principal de su actividad. Por tanto, las actividades a realizar por el investigador en formación tienen que realizarse de forma que resulten compatibles con el aprovechamiento del propio investigador y siempre subordinadas a sus propias obligaciones formativas²⁴.

Un segundo criterio válido para determinar quién obtiene la utilidad de los servicios prestados por el investigador en formación lo constituye la existencia de identidad entre las tareas encomendadas al investigador en formación y las funciones realizadas por el resto de profesores y/o investigadores funcionarios o contratados laboralmente por la entidad que otorga la ayuda a la investigación o, en su caso, por la entidad receptora del investigador en formación, porque aunque no se realicen exactamente las mismas tareas, en la medida en que el trabajo desempeñado por el investigador en formación sea coincidente con las funciones ejecutadas por los trabajadores de la entidad convocante de la ayuda a la investigación y/o receptora del mismo, hay más argumentos para afirmar que la actividad desarrollada por el investigador en formación sea considerada como laboral²⁵, especialmente si se trata de trabajos esenciales, necesarios e imprescindibles para el normal funcionamiento de quien concede la ayuda a la investigación²⁶. Por el contrario, la actividad del becario debe responder a la finalidad de su perfeccionamiento y no ser utilizada por la entidad convocante de la beca y/o receptora del becario para paliar sus necesidades, de manera que, aunque el investigador en formación ocupe un verdadero puesto de trabajo, su actividad ha de ser periférica, no inmediatamente necesaria al organismo en el que se realiza el período de formación en régimen de beca²⁷.

²⁴ O. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, “Nuevas normas sobre los becarios...” cit. págs. 32 y 33, incluye este criterio entre los factores determinantes de la existencia de beca, considerando determinante de la falsedad de una beca la asignación al becario de “tareas estériles a efectos de su formación”, “trabajos distintos de los definidos como trabajo formativo en el marco de la beca de que se trate”, “trabajos con asunción de responsabilidades excesivas o cuya realización presupone la plena formación de quien los realiza”, etcétera.

²⁵ Vid. A. MARTÍN VALVERDE, “Beca de estudios técnico-prácticos con opción de reingreso en una entidad bancaria”, Revista de Política Social, núm. 99, 1973, 263. Vid., entre otras, STSJ de Aragón de 26 de junio de 1999 (AS 1883); STSJ Madrid de 14 de octubre de 1994 (AS 4103); STSJ Castilla y León de 20 de octubre de 1996 (AS 5216). Sin embargo, no se atribuyen estos mismos efectos cuando no hay identidad entre las tareas realizadas durante la vigencia de la beca y las realizadas con posterioridad como consecuencia de una relación laboral, puesto que puede “evitarse la concurrencia de ciertas tareas comunes a la condición de becaria y trabajadora” (STSJ Cataluña de 4 de septiembre de 1996 (AS 3634).

²⁶ Vid. J.M. DE SOTO RIOJA, “Becas formativas...” cit. pág. 230 y O. Fernández Márquez, “Nuevas normas sobre los becarios...” cit. pág. 36.

²⁷ En esta dirección, la STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981), reconoce el carácter laboral de la prestación de servicios entre un becario de investigación y la Universidad de Granada, por los siguientes motivos: “su actividad se incorporaba esencialmente a la actividad de la unidad”, “desde que se fue el actor no se puede atender el funcionamiento del servicio”, “por el hecho de que ha venido

En definitiva, para que se trate de una auténtica beca, debe existir una especialidad de las funciones o tareas que diferencie a los investigadores en formación de los profesores y/o investigadores ordinarios del centro de aplicación en el que los mismos desarrollan su actividad²⁸.

En este punto, la sentencia objeto de este comentario se ajusta plenamente a las premisas expuestas, no en vano, a la hora de discernir si nos encontramos ante una verdadera beca de investigación o una relación laboral acude al criterio del interés o beneficio principal que se satisface con la ayuda a la investigación y con los servicios que como consecuencia de la misma se prestan, si el de los investigadores en formación o el de la propia entidad convocante de la ayuda a la investigación o receptora del investigador en formación. Para resolver este dilema, la sentencia acude a los dos principales criterios que se acaban de exponer: por una parte, la apreciación o no de supeditación o subordinación de la formación recibida por el investigador en formación al trabajo que realiza y, por otra parte, la existencia o no de identidad entre las tareas encomendadas al investigador en formación y las funciones realizadas por los profesores de la universidad.

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

²⁸ Vid. B. AHUMADA VILLALBA, “La beca de formación práctica con prestación de servicios”, *Relaciones Laborales*, 1999-I. La autora considera al respecto que no estaremos en presencia de una beca si no se pone de manifiesto la diferencia de cometido, dedicación, horario o jerarquización entre la realización de las labores propias de la beca y las de otros titulados no sujetos al sistema de becas. En la misma dirección, J.L. GOÑI SEIN, “La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas”, *Relaciones Laborales*, 1986-II, considera que “en el caso de que el servicio prestado por el becario resulte ser permanente y esencial para el funcionamiento del centro o empresa; si responde a las necesidades permanentes de la misma y su actividad es normal, habitual y continuada, la concesión de la beca será a todas luces una simulación de un contrato” y J.M. De Soto Rioja, “Becas formativas...” cit. pág. 228, considera que nos encontramos ante una relación laboral “cuando el becario realice actividades que debieran ser realizadas por otras personas, trabajadores, funcionarios, personal estatutario u otros”.

A tal efecto, el Tribunal, como ya se ha indicado, concluye de un modo tajante afirmando que las labores encomendadas al investigador becario no han estado en consonancia con la finalidad de la beca, en la medida en que las tareas efectivamente desempeñadas por el becario han integrado los cometidos propios de una categoría profesional como docente. Para llegar a esta conclusión, el Tribunal se apoya básicamente en que el investigador en formación durante el curso académico 2013/2014 ha superado claramente las 60 horas anuales previstas como techo máximo en el EPIF, siendo dichas tareas docentes necesarias e imprescindibles para el funcionamiento de la universidad, de lo que se desprende que la misma ha sido la principal beneficiaria de la beca que ella misma otorga.

Como puede observarse, a la hora de valorar si la utilidad o beneficio principal de la actividad desarrollada por el investigador en formación repercute en éste o, por el contrario, la obtiene la entidad convocante de las ayudas a la investigación o receptora del investigador en formación, se apoya básicamente en el elemento cuantitativo de las tareas docentes desarrolladas por el investigador sin valorar los términos en que las mismas se desarrollan y que podrían redundar en perjuicio de la finalidad formativa de la beca.

A tal efecto, si bien es cierto que el EPIF establece de forma expresa y contundente que *“no se podrán atribuir obligaciones docentes superiores a 60 horas anuales”*, también lo es que *“las tareas docentes desarrolladas no pueden desvirtuar la finalidad investigadora y formativa de las becas”* y, sin lugar a dudas, a ello se opone la circunstancia concurrente en el supuesto enjuiciado de que el investigador en formación fuera el responsable último de determinadas asignaturas, como lo prueba el hecho de que firmara las actas correspondientes a las mismas. A nuestro parecer, no encaja bien con la finalidad formativa de las becas de investigación la asignación al investigador en formación de tareas docentes que supongan la responsabilidad docente de una asignatura, por el contrario, esta colaboración docente no debe conllevar su responsabilidad sobre la asignatura a impartir ni sobre su planificación, sino que la misma debe efectuarse bajo la dirección, supervisión y orientación del profesor responsable de la misma. Únicamente de este modo puede garantizarse que las tareas docentes asignadas al investigador en formación becario no desvirtúen la finalidad investigadora y formativa de las becas²⁹.

²⁹ Sobre los términos en los que tiene que desarrollarse la docencia por parte de los becarios de investigación para preservar la finalidad formativa de las becas de investigación vid. J. MORENO GENÉ, "Los becarios de investigación: docencia versus formación", *Autonomías. Revista Catalana de Derecho Público*, núm. 23, 1998, págs. 173 a 195.

4. La definitiva eliminación de la fase de beca del personal investigador en formación y su sustitución por la contratación laboral.

4.1. La eliminación de la fase de beca pero el mantenimiento de la finalidad formativa del contrato predoctoral previsto en la Ley de la Ciencia.

Como ya se ha anticipado, la eliminación de la fase de beca del personal investigador en formación ha tenido lugar, con carácter general, tras la aprobación de la Ley de la Ciencia³⁰ y, en particular, tras la previsión en la misma del contrato predoctoral³¹. A tal efecto, como también se ha indicado, la irrupción del contrato predoctoral como vía de vinculación contractual del personal investigador en formación o en fase inicial que lleva a cabo la Ley de la Ciencia implica un cambio radical y de amplio calado en la concepción que tradicionalmente ha recibido el colectivo del personal investigador en formación, en la medida en que al preverse una modalidad contractual específica con una duración máxima de cuatro años, se abandona el modelo de financiación de la formación investigadora introducido con carácter general por el EPIF conocido como modelo 2+2, que se caracteriza por combinar dos años de beca de investigación y dos años de contratación en prácticas del investigador, y se adopta por primera vez en una norma estatal con rango de ley el modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo 0+4, en el que se elimina cualquier fase de beca, procediéndose a la contratación laboral de los investigadores que se encuentran en formación desde el inicio de su carrera investigadora, es decir, desde el inicio de su participación en los trabajos o proyectos de investigación conducentes a la elaboración y defensa de su tesis doctoral.

A pesar de la sustitución del recurso a las becas de investigación por la contratación laboral del personal investigador en formación desde el inicio de su actividad investigadora, todo el régimen jurídico del contrato predoctoral se encuentra imbuido de la finalidad que se sigue persiguiendo con esta modalidad contractual que no es otra que la formación de los investigadores mediante la realización de la tesis doctoral que les permita obtener el título de doctor e incorporarse con posterioridad como personal investigador en el sistema de ciencia y tecnología. De esta finalidad formativa del contrato predoctoral consistente en la realización de la tesis doctoral deriva la propia denominación de la modalidad contractual de “contrato predoctoral” y de uno de los

³⁰ Sobre esta norma vid. J. MORENO GENÉ, “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Teconología y la Innovación: ¿El final del estado de excepción laboral en la ciencia?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 340, 2011. Vid. también, N. SERRANO ARGÜELLO, “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al *desideratum* de su estabilidad en empleo y consolidación profesional”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014.

³¹ Sobre esta modalidad contractual vid. J. MORENO GENÉ, “El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores”, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2012.

sujetos contratantes, es decir, el “personal investigador predoctoral en formación”. Nos encontramos, en definitiva, ante un contrato formativo específico para el ámbito de la investigación que convive con los contratos formativos ya previstos en el Estatuto de los Trabajadores –contrato en prácticas y contrato en formación.

La finalidad formativa del contrato predoctoral se manifiesta en su propio objeto, consistente en “*la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS o master universitario o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado*” (artículo 21 a) de la Ley de la Ciencia). A pesar de que la delimitación inicial del objeto del contrato podría plantear alguna duda al referirse genéricamente a “*la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso*”, la posterior exigencia de que estas actividades se desarrollen por quienes “*hayan sido admitidos a un programa de doctorado*” pone de manifiesto que el proyecto específico y novedoso que constituye el objeto de este contrato equivale a la realización de la tesis doctoral. A tal efecto, el artículo 2.2 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado (en adelante, Real Decreto 99/2011), define el programa de doctorado como “*un conjunto de actividades conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título de Doctor*”. Siendo el objeto de esta modalidad contractual la elaboración de la tesis doctoral que debe desembocar en la obtención del título de doctor, la misma se define en el artículo 13 del Real Decreto 99/2011 como “*un trabajo original de investigación elaborado por el candidato en cualquier campo de conocimiento*”. Pues bien, este trabajo original de investigación constituye el objeto propio y específico del contrato predoctoral³².

³² Vid. también, L. NOGUEIRA FERREIRO, “El nuevo régimen jurídico de la relación laboral de los investigadores en España tras la Ley de la Ciencia: ¿una solución a la falta de personal cualificado?”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 23, 2016, pág. 133. Por el contrario, N. SIRVENT HERNÁNDEZ, “Trabajo en investigación: luces y sombras de su progresiva laboralización en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2015, págs. 13 y 14, considera al respecto que “dada la laxitud con la que se expresa la norma, puede entenderse que el objeto del contrato no tiene por qué ser en todos los casos la elaboración de la tesis doctoral, pudiendo venir constituido también el mismo por la realización de trabajos de investigación en el seno de un proyecto concreto y novedoso, quedando obligado, en cualquier caso, el destinatario del contrato a participar en el programa de doctorado correspondiente”.

4.2. *La ausencia de regulación sobre las obligaciones docentes del personal investigador en formación con contrato predoctoral: la necesaria extensión a los mismos de las reglas aplicables a los ayudantes*

Sorprende que la regulación del contrato predoctoral no contemple la posibilidad de que el personal investigador predoctoral en formación vinculado mediante esta modalidad contractual pueda desarrollar, junto a las actividades investigadoras que constituyen el objeto principal de este contrato y, en particular, junto a la elaboración y defensa de la tesis doctoral, actividades docentes complementarias, no en vano, es habitual que este colectivo colabore en las tareas docentes propias de la universidad u otro organismo de investigación al que se encuentra vinculado. Esta falta de previsión sobre las colaboraciones docentes del personal investigador predoctoral en formación todavía resulta más sorprendente si se tiene en cuenta que, como ya se ha indicado a lo largo de este comentario, el EPIF sí prevé que los investigadores en formación puedan colaborar en tareas docentes, si bien, sin exceder de 60 horas anuales³³. Asimismo, en relación con otras modalidades específicas del personal investigador previstas en la Ley de la Ciencia, en particular, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, sí se ha previsto la posibilidad de que los investigadores contratados puedan prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes hasta un máximo de 80 horas anuales.

Esta falta de previsión de que se puedan desarrollar tareas docentes por parte del personal investigador en formación con contrato predoctoral se aleja también de la recomendación prevista al respecto por la Carta Europea del Investigador en la que se apuesta por la docencia como elemento fundamental para estructurar y difundir conocimientos y, por ende, como opción de sumo valor en las trayectorias profesionales de los investigadores³⁴.

En cualquier caso, pese a la falta de previsión de que el personal investigador vinculado mediante un contrato predoctoral pueda colaborar en tareas docentes complementarias, las diferentes convocatorias de ayudas predoctorales continúan estableciendo la posibilidad de que los investigadores predoctorales colaboren en tales tareas docentes³⁵.

³³ Al respecto, B. MARINA JALVO, “Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las universidades públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 30, 2012, pág. 11, indica que el artículo 21 de la Ley de la Ciencia no contempla la posibilidad de que el personal investigador predoctoral en formación colabore en tareas docentes, algo que sí admite el EPIF.

³⁴ Vid. N. SIRVENT HERNÁNDEZ, “Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador”, en Ballester Laguna, Fernando (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016, pág. 92.

³⁵ A tal efecto, L. NOGUEIRA, “El nuevo régimen jurídico de la relación laboral de los investigadores...” cit. pág. 141, indica que “la LCTI ha evitado mención alguna al tiempo dedicado por estos investigadores

A falta de regulación expresa de la materia, aunque *a priori* puede parecer admisible que se prevea la posibilidad de que los investigadores en formación puedan colaborar en tareas docentes, sobretodo si tenemos en cuenta que la formación recibida por el investigador en formación debe servirle no sólo para incorporarse a la carrera investigadora, sino también a la carrera docente³⁶, sin embargo, debe velarse muy especialmente para que las tareas docentes del investigador en formación no desvirtúen la finalidad formativa del contrato predoctoral, al prevalecer la actividad docente del investigador en formación sobre su actividad investigadora y muy especialmente sobre su dedicación a la elaboración de la tesis doctoral³⁷.

En este contexto, resulta del todo necesaria una nueva regulación de la materia que prevea de un modo expreso si el personal investigador predoctoral en formación puede o no colaborar en tareas docentes y, en caso afirmativo, vele para garantizar que la referida colaboración tenga en todo caso una finalidad formativa³⁸, fijándose al respecto un límite máximo de obligaciones docentes que se pueden atribuir al investigador en formación, el momento a partir del cual el mismo puede empezar a colaborar en tareas docentes, la imposibilidad de que se le asigne la responsabilidad docente de una asignatura, la preferencia por que se le encomienden tareas docentes auxiliares, la necesidad de que su docencia aparezca recogida en el plan de organización docente del departamento de adscripción del investigador, el establecimiento de mecanismos de control – autorizaciones y documentación de la docencia impartida– que garanticen el cumplimiento de los límites de docencia, etcétera³⁹.

a la docencia, cuando sí lo establece para el contrato de acceso al SECTI. La intención puede haber sido centrar este periodo en el desarrollo de la tesis, sin cargar al doctorando de tareas docentes. Sin embargo, las convocatorias surgidas con posterioridad posibilitan, como lo hacían en el régimen anterior, la asunción de cargo docente por este colectivo”.

³⁶ En la misma dirección, R. MORÓN PRIETO, “El Estatuto del Personal Investigador...” cit. pág. 461 considera que la posibilidad de impartir un número limitado de clases se justifica en su interés formativo.

³⁷ A tal efecto, N. SIRVENT HERNÁNDEZ, “Las modalidades de contratación laboral...” cit. págs. 92 y 93, indica que la falta de previsión de tareas docentes en los contratos predoctorales tal vez se deba a la voluntad de evitar prácticas abusivas en este punto, en que se disfrazaba “genuinos puestos de trabajo que eran sustituidos mediante el recurso a la beca”.

³⁸ N. SIRVENT HERNÁNDEZ, “Las modalidades de contratación laboral...” cit. pág. 92, propone al respecto que “hubiera resultado aconsejable prever también como posible objeto del contrato la impartición de docencia siempre y cuando dicha actividad se planteara en su justa medida, como mero complemento de la actividad investigadora y no como actividad principal del contrato, pues ello desnaturalizaría la esencia propia del mismo”.

³⁹ Sobre los criterios que deberían regir las obligaciones docentes del personal investigador predoctoral en formación vid. J. MORENO GENÉ, *El personal investigador...* cit. págs. 116-122.

A tal efecto, cuanto menos, debería extenderse al contrato predoctoral el tratamiento normativo que se dispensa en esta materia a los ayudantes, figura que en cierto modo resulta equiparable a la del personal investigador predoctoral en formación⁴⁰. Recuérdese al respecto que aunque la regulación inicial de la figura de los ayudantes únicamente preveía que la contratación de estos ayudantes tuviera como finalidad principal la de completar su formación investigadora, esencialmente, elaborar la tesis doctoral y proceder a su defensa, la regulación posterior de la misma, sin embargo, de forma coherente con el primer eslabón de la carrera universitaria que la misma supone, añadió a la finalidad de formación investigadora la finalidad de formación docente de estas personas contratadas, no en vano, es de prever que a la finalización de la contratación como ayudante, el mismo pase a ocupar una plaza, ahora ya sí de profesor universitario y, en consecuencia, tenga también entre sus obligaciones las tareas docentes. En consecuencia, como consecuencia de esta doble finalidad de la figura de los ayudantes se permite que los mismos puedan colaborar en tareas docentes, si bien, con la voluntad de preservar la finalidad formativa de esta figura, se limita esta colaboración docente a tareas de índole práctico y hasta un máximo de 60 horas anuales⁴¹.

Una vez fijado en estos términos el alcance de las colaboraciones docentes de los ayudantes, cualquier asignación a los mismos de tareas docentes que vayan más allá de

⁴⁰ I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, “La contratación de investigadores por universidades públicas en la Ley de la Ciencia de 2011”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 404, 2016, pág. 50, señala la práctica identidad de los objetos del contrato predoctoral y de la figura de los ayudantes. En los mismos términos, J. LUJÁN ALCARAZ, “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, en HORGUÉ BAENA, CONCEPCIÓN; BONACHERA LEDRO, MARÍA ISABEL Y CARO MUÑOZ, ANA ISABEL (Coords.): *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*, Universidad de Sevilla, Sevilla, 2012, pág. 202, indica que “el nuevo contrato predoctoral coincide en sus ámbito objetivo y subjetivo con el contrato de ayudantes previsto en el artículo 49 LOU”.

⁴¹ A. BAYLOS GRAU, “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008, pág. 57, pone de manifiesto que con esta medida se pone coto a la práctica universitaria según la cual con la excusa de que la “colaboración docente” se considera “*un instrumento de mejora de la formación y adquisición de méritos en el desarrollo de la carrera universitaria, las universidades habían utilizado a los ayudantes como un elemento importante de sostén de la docencia regular de las materias impartidas en las respectivas titulaciones*”. Vid. también, sobre el alcance de las obligaciones docentes de los ayudantes, J. MORENO GENÉ, “Los responsables de la docencia en el EEES: potencialidades y debilidades de las figuras del PDI. Especial referencial al PDI laboral”, en IX Seminario de Aspectos Jurídicos de la Gestión Universitaria, Universidad de la Rioja, Logroño, 2011, págs. 806 a 811. Esta preocupación por controlar las tareas docentes de los profesores ayudantes ya se había manifestado con anterioridad a la LOU, vid. al respecto, E. COLOM PIAZUELO, “Las obligaciones docentes del profesorado en formación”, *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 63, 1989.

las permitidas por la LOU constituye un incumplimiento laboral que puede ser pertinentemente corregido y sancionado por los tribunales⁴².

A tal efecto, el análisis de las resoluciones judiciales dictadas sobre esta cuestión permite identificar los siguientes abusos más habituales en la asignación de tareas docentes a los ayudantes⁴³: a) la asignación de un número de créditos anuales que supera el máximo legal, apartándose así de una mera “colaboración” que no interfiera en la formación del ayudante; b) el incumplimiento de la exigencia de que las tareas docentes encomendadas sean de índole práctica, entendiéndose por tal el desarrollo de competencias de carácter práctico y accesorio de las teóricas y, finalmente, c) la asunción de la responsabilidad en solitario de la docencia y evaluación de las asignaturas impartidas⁴⁴.

Una vez constatados estos incumplimientos, el efecto que se deriva de los mismos no puede ser otro que la aplicación de las reglas sobre fraude de ley del artículo 15.3 ET y, en consecuencia, la conversión de los contratos de ayudantes en indefinidos, si bien, tratándose de administraciones públicas, en su versión de indefinidos no fijos⁴⁵.

5. Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO, R., “El Estatuto del Becario de investigación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 121, 2004.

AHUMADA VILLALBA, B., “La beca de formación práctica con prestación de servicios”, *Relaciones Laborales*, 1999-I.

ALZAGA RUIZ, I., “El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación”, *Actualidad Laboral*, núm. 18, 2006.

⁴² Vid. S. GONZÁLEZ ORTEGA, “El régimen jurídico del personal del SUE y del SECTI a estudio: modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y del SECTI”, en A. CARO; C. GÓMEZ-OTERO Y M. GALÁN (Coords.): *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2016, pág. 137.

⁴³ Vid. STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 26 de junio de 2013 (JUR\2013\252122), STSJ de Madrid de 12 de diciembre de 2014 (AS\2015\297) y STSJ de Andalucía (Sevilla) de 1 de octubre de 2015 (JUR\2016\72986).

⁴⁴ Vid. sobre estos criterios y su alcance, C. SOLÍS PRIETO, “El exceso de docencia asignada a los ayudantes como obstáculo para su formación y promoción profesional: estudios de su tratamiento en vía jurisdiccional”, en A.M. CHOCRÓN GIRÁLDEZ (Dir.), *Calidad, docencia universitaria y encuestas: “Bolonia a Coste Cero”*, AMLA, 2016.

⁴⁵ Vid. J.R. RIVERA SÁNCHEZ, “Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de universidades”, en BALLESTER LAGUNA, F (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016, pág. 49.

BAYLOS GRAU, A., “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008.

COLOM PIAZUELO, E., “Las obligaciones docentes del profesorado en formación”, *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 63, 1989.

CONSEJO DE ESTADO, *Dictamen sobre el proyecto de Real Decreto que aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación*, Madrid, 2005.

CRISTÓBAL RONCERO, R., *El Estatuto Jurídico del Personal Investigador en Formación*, Civitas, Madrid, 2008.

CRISTÓBAL RONCERO, R., “El personal investigador en formación: un contrato común con particularidades”, *Revista de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 83, 2009.

DE SOTO BORJA, J. M., “Becas formativas: ¿Formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?”, STSJ de Castilla-La Mancha, de 19 de octubre de 1999 (AS 3724/1999)”, *Temas Laborales*, núm. 54, 2002.

FABREGAT MONFORT, G., “Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios”, *Aranzadi Social*, 2001-V.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “Nuevas normas sobre los becarios y el personal sanitario residente: otra ocasión para la reflexión sobre el “trabajo formativo”, *Temas Laborales*, núm. 74, 2004.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “La relación laboral como ámbito del trabajo formativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 124, 2004.

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., “El régimen laboral y de seguridad social del personal investigador en formación “de beca” y “de contrato” (real decreto 63/2006, de 27 de enero)”, *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm. 15, 2006.

GÁMEZ JIMÉNEZ, J. M., “El Estatuto del Personal Investigador en Formación: fines y medios”, *Temas Laborales*, núm. 10, 2009.

GARCÍA NINET, J. I., “Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación”, *Tribuna Social*, núm. 155, 2003.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “La contratación de investigadores por universidades públicas en la Ley de la Ciencia de 2011”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 404, 2016.

GONZÁLEZ DÍAZ, F. Y CRISTOBAL RONCERO, R., “El personal investigador en formación”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. Y CARDENAL CARRO, M. (Dirs.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2011.

GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., “El personal investigador en formación: una peculiar relación laboral”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 118, 2015.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El régimen jurídico del personal del SUE y del SECTI a estudio: modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y del SECTI”, en CARO, A., GÓMEZ-OTERO, C. y GALÁN, M. (Coords.), *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2016.

GOÑI SEIN, J. L., “La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas”, *Relaciones Laborales*, 1986-II.

HIERRO HIERRO, F. J., “Acerca de la protección social dispensada al becario de investigación por el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, vol. 22, 2004.

LUJÁN ALCARAZ, J., “A propósito del “estatuto del becario de investigación”, *Aranzadi Social*, núm. 1, 2004.

LUJÁN ALCARAZ, J., “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, en HORGUÉ BAENA, C., BONACHERA LEDRO, M. I. Y CARO MUÑOZ, A. I. (Coords.), *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*, Universidad de Sevilla, Sevilla, 2012.

MARINA JALVO, B., “Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las universidades públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 30, 2012.

MARTÍN VALVERDE, A., “Beca de estudios técnico-prácticos con opción de reingreso en una entidad bancaria”, *Revista de Política Social*, núm. 99, 1973.

MARTÍN VALVERDE, A., “Fronteras y “zonas grises” del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2003.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y estudios. Empleo. Madrid, 2006.

MOLINA MARTÍN, M., “Comentario al Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, 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.

MONTOYA MELGAR, A., “El ámbito personal del derecho del trabajo: tendencias actuales”, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2006.

MORATO GARCÍA, R. M., “El estatuto del personal investigador en formación. De nuevo una ocasión desaprovechada”, en MORGANO PANADERO, P. (Dir.), *Jóvenes y políticas públicas*, La Ley, Madrid, 2008.

MORENO GENÉ, J., “Los becarios de investigación: docencia versus formación”, *Autonomies. Revista Catalana de Derecho Público*, núm. 23, 1998.

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.

MORENO GENÉ, J., *La actividad investigadora y la contratación laboral. Una constante relación de desencuentros*, Tirant lo Blanch, 2005.

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

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.

MORENO GENÉ, J., *El personal investigador en formación. Régimen jurídico-laboral y de seguridad social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

MORENO GENÉ, J., “Los responsables de la docencia en el EEES: potencialidades y debilidades de las figuras del PDI. Especial referencial al PDI laboral”, en IX Seminario de Aspectos Jurídicos de la Gestión Universitaria, Universidad de la Rioja, Logroño, 2011.

MORENO GENÉ, J., “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ¿El final del estado de excepción laboral en la ciencia?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 340, 2011.

MORENO GENÉ, J., “El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores”, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2012.

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.

NOGUEIRA FERREIRO, L., “El nuevo régimen jurídico de la relación laboral de los investigadores en España tras la Ley de la Ciencia: ¿una solución a la falta de personal cualificado?”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 23, 2016.

RIVERA SÁNCHEZ, J. R., “Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de universidades”, en BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.), *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016.

SERRANO ARGÜELLO, N., “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desideratum de su estabilidad en empleo y consolidación profesional”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014.

SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “Trabajo en investigación: luces y sombras de su progresiva laboralización en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2015.

SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador”, en BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.), *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016.

SOLÍS PRIETO, C., “El exceso de docencia asignada a los ayudantes como obstáculo para su formación y promoción profesional: estudios de su tratamiento en vía jurisdiccional”, en CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M. (Dir.), *Calidad, docencia universitaria y encuestas: “Bolonia a Coste Cero”*, AMLA, 2016.