



## EL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN ¿BECARIOS O TRABAJADORES?

JOSEP MORENO GENÉ

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

### EXTRACTO

En la actualidad coexisten diversos tipos o vías de financiación de la fase de formación del personal investigador, a saber: a) El modelo tradicional o modelo 4+0 (cuatro años de beca de investigación, sin ningún año de contratación laboral); b) el modelo diseñado en el Estatuto del Becario, que mantiene el modelo tradicional o modelo 4+0, si bien, dotándolo en su fase final —normalmente los dos últimos años de duración de la beca— de una regulación específica en cuanto a las obligaciones y derechos, especialmente en materia de protección social, de los becarios de investigación; y c) el modelo beca+contrato laboral o modelo 2+2, que alterna el disfrute de una beca de investigación durante los dos primeros años, en los términos descritos para las becas de investigación tradicionales, con la posterior contratación laboral del investigador durante los dos años restantes. Pese a la diversidad de estos modelos, en todos ellos encontramos una nota común consistente en la negación del carácter laboral de la totalidad o cuanto menos de una parte del período inicial de formación del investigador, el cual se articula irremisiblemente a través de becas de investigación.

Ninguno de estos modelos, sin embargo, afronta con carácter previo y de un modo riguroso la cuestión de la naturaleza jurídica que cabe atribuir al vínculo existente entre aquellos investigadores que se encuentran en una fase inicial de su formación y las Universidades y otros centros de investigación en que se inician en la actividad investigadora —centros de aplicación de la beca. Por el contrario, los diversos modelos expuestos parecen optar por el sistema de becas de investigación o por la contratación laboral del personal investigador en formación en base a criterios más políticos o de oportunidad que estrictamente jurídicos o de legalidad, no efectuándose al respecto la necesaria reflexión sobre la naturaleza jurídica que cabe atribuir a este colectivo.

Frente a la situación expuesta, consideramos que cualquier actuación de los poderes públicos dirigida a este colectivo debe partir como presupuesto previo e indispensable de un análisis sobre la verdadera naturaleza jurídica de la actividad desarrollada por el personal investigador en formación. Precisamente, este trabajo pretende aportar algunos elementos que puedan ayudar a clarificar el complejo debate existente en torno a la naturaleza jurídica —laboral o no— que cabe atribuir al personal investigador en formación, analizándose para ello los diversos modelos existentes en la actualidad de vinculación entre el investigador en formación y la Universidad u otro centro de investigación en el que desarrolla su actividad.

## ÍNDICE

1. EL TRATAMIENTO JURÍDICO DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN
2. BECAS DE INVESTIGACIÓN VERSUS RELACIÓN LABORAL
  - 2.1. La tradicional declaración del carácter no laboral de las becas de investigación
  - 2.2. La difusa línea de separación entre las becas de investigación y la relación laboral
    - 2.2.1. La insuficiencia de los elementos formales
    - 2.2.2. Criterios distintivos de la beca de investigación y de la relación laboral: el interés o beneficio principal de la beca
3. LA INCIDENCIA DEL ESTATUTO DEL BECARIO EN LA DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN
  - 3.1. Alcance de la declaración de no laboralidad de las becas de investigación contenida en el Estatuto del Becario
  - 3.2. El difícil equilibrio entre trabajo y formación de los becarios de investigación en el Estatuto del Becario
4. DOS EJEMPLOS DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN
5. UNA PROPUESTA A FAVOR DE LA NATURALEZA LABORAL DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA POR EL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

## 1. EL TRATAMIENTO JURÍDICO DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

En las últimas décadas, los diversos centros públicos y privados de investigación, especialmente las universidades, han experimentado un fuerte incremento del número de investigadores en formación adscritos a los mismos, los cuales alternan su formación en el campo de la investigación, aportando una gran parte de la producción científica de este país, con la ejecución de diversas tareas, especialmente docentes. Salvo raras excepciones, el mecanismo que normalmente se ha utilizado para vincular a este colectivo con las Universidades y otros centros de investigación ha sido la convocatoria de becas de investigación, recibiendo los beneficiarios de las mismas, en consecuencia, la denominación de becarios de investigación <sup>1</sup>.

El importante papel que los becarios de investigación han desempeñado y siguen desempeñando en el actual panorama investigador español no

<sup>1</sup> A pesar de que tradicionalmente se ha empleado el término de becarios de investigación, ante las nuevas expectativas que se abren en torno a esta figura, resulta más adecuado empezar a desvincular el concepto de joven investigador del concepto de beca, para lo cual pueden resultar más acertadas las denominaciones de «investigadores en formación» o de «Investigadores en Fase Inicial» (early Stage Researchers ESRs, atendiendo a la denominación de la Unión Europea), las cuales pese a hacer referencia al momento inicial y, por tanto, formativo, de la actividad investigadora, resultan asépticas en orden a calificar dicha actividad como beca o relación laboral.



se ha visto correspondido por el ordenamiento jurídico que incomprensiblemente hasta fechas recientes no ha contemplado esta figura, ni mucho menos la ha regulado de forma general, habiéndose limitado los estatutos y la normativa interna de algunas universidades y centros de investigación, así como también las bases de las convocatorias de las becas que otorgan la condición de becarios de investigación, a establecer las condiciones de acceso a la condición de becarios de investigación y los derechos y obligaciones básicos que a los mismos les correspondían <sup>2</sup>.

Este desinterés del legislador por los becarios de investigación resulta especialmente llamativo si se tiene en cuenta la existencia en nuestro entorno más próximo de otros modelos de financiación de la formación inicial del personal investigador, distintos a la convocatoria de becas de investigación, lo cual hace especialmente necesaria una explicación en torno a la justificación y a las consecuencias del modelo adoptado en el Estado Español. En este sentido, mientras que en España el personal investigador en formación se retribuye mediante becas, al igual que sucede en Irlanda, Italia, Portugal, Grecia, Reino Unido, Hungría y Rusia, en otros estados se recurre a su contratación, como sucede en Bélgica, Noruega, Alemania, Suecia, Eslovenia, Holanda, Francia y Dinamarca <sup>3</sup>.

En este contexto prácticamente inmutable, sin embargo, han tenido lugar diversas intervenciones de los poderes públicos. Fruto de las reivindicaciones y presiones de los colectivos afectados, el gobierno del partido popular aprobó el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se establece el Estatuto del Becario de Investigación (en adelante, Estatuto del Becario), en el que por primera vez se ha pretendido, con más voluntad que

<sup>2</sup> Para un estudio del régimen jurídico de los becarios de investigación *vid.*, MORENO GENÉ, J.: «Los becarios de investigación: docencia versus formación», *Revista Catalana de Derecho Público, Autonomies*, núm. 23, 1998 y FABREGAT MONTFORT, G. y ESTEVE SEGARRA, A.: «Estudi sobre l'Estatut dels Becaris», [www.uv.es/beques](http://www.uv.es/beques)

<sup>3</sup> En relación con los diversos modelos *vid.*, el informe elaborado por la Federación de Jóvenes Investigadores (Comisión de Documentación): *La situación en España de los Investigadores en Fase Inicial: un estudio comparativo con respecto a Europa*, 13 de junio de 2003, pág. 9, en el que se distingue entre 4 posibilidades: «contrato, dos clases de beca, o trabajo ajeno (y adicional) a la investigación, a los que el IFI recurre paralelamente para subsistir (...) lo que se denominan becas en España son consideradas simples ayudas al estudio (studentships), pero el concepto de beca tiene en el extranjero otras dos posibilidades, más prestigiosas, concebidas como manutención para el investigador, usualmente con ciertos derechos asociados, pero que carece de carácter contractual (grants). A las primeras las llamaremos becas-subsención y a las segundas, becas de prestigio, en un sentido claramente distinto al usual en español. La categoría de trabajo ajeno a la investigación la llamaremos temporal». *Vid.*, asimismo el informe también realizado por la Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios: *Estudio de la situación del Personal Investigador en Formación y Perfeccionamiento en las Universidades Españolas*. Ambos informes pueden consultarse en [www.precarios.org](http://www.precarios.org).

acuerdo, abordar con carácter general y de forma específica el régimen jurídico de los becarios de investigación y, en especial, la protección social de los mismos, circunscrita finalmente a la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena<sup>4</sup>.

La aprobación del Estatuto del Becario, sin embargo, no ha constituido la única intervención de los poderes públicos en relación con el personal investigador en formación, sino que diversas Comunidades Autónomas han abordado esta materia aportando soluciones distintas a la adoptada a nivel estatal. En este sentido, la Comunidad Autónoma de Aragón en el año 2002 introdujo por primera vez el modelo de financiación del personal investigador en formación consistente en la combinación de dos años de beca de investigación más dos años de contrato laboral o también conocido como modelo 2+2, iniciativa que ha sido secundada posteriormente con numerosos matices por las posteriores convocatorias aprobadas por las Comunidades Autónomas de Cataluña, Castilla-La Mancha, Andalucía y Extremadura, siendo de prever asimismo que dicho modelo se extienda a las convocatorias de otras Comunidades Autónomas y, probablemente, también a las próximas convocatorias de ámbito estatal. No en vano, una proposición no de ley aprobada por la Comisión de Educación y Ciencia del Congreso de los Diputados en sesión de 29 de septiembre de 2004, contempla entre otras medidas la transformación de las becas de tercer y cuarto año al régimen de contratación laboral<sup>5</sup>.

En consecuencia, en estos momentos nos encontramos ante una época de cambio en la que coexisten diversos tipos o vías de financiación de la fase de formación del personal investigador: a) El modelo tradicional o modelo 4+0 (cuatro años de beca de investigación, sin ningún año de contratación laboral); b) el modelo diseñado en el Estatuto del Becario, que mantiene el modelo tradicional o modelo 4+0, si bien, dotándolo en su fase final —normalmente los dos últimos años de duración de la beca— de una regu-

<sup>4</sup> Vid., un estudio de dicha norma en MORENO GENÉ, J.: «El Estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 250, 2004, LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del “estatuto del becario de investigación”», *Aranzadi Social*, núm. 1, 2004, GARCÍA NINET, J.I.: «Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación», *Tribuna Social*, núm. 155, 2003, AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El Estatuto del becario de investigación», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 121, 2004.

<sup>5</sup> Vid., sobre este modelo de financiación de la fase inicial de la carrera investigadora, MORENO GENÉ, J.: «La contratación laboral del personal investigador en formación: contrato en prácticas versus contrato de obra o servicio determinado», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. En prensa.

lación específica en cuanto a las obligaciones y derechos, especialmente en materia de protección social, de los becarios de investigación; y c) el modelo beca+contrato laboral o modelo 2+2, que alterna el disfrute de una beca de investigación durante los dos primeros años, en los términos descritos para las becas de investigación tradicionales, con la posterior contratación laboral del investigador durante los dos años restantes. Pese a la diversidad de estos modelos, sin embargo, en todos ellos encontramos una nota común consistente en la negación del carácter laboral de la totalidad o cuanto menos de una parte del período inicial de formación del investigador, el cual se articula irremisiblemente a través de becas de investigación.

Sorprendentemente, ninguno de estos modelos afronta con rigor ni en consecuencia resuelve con claridad, la cuestión de la naturaleza jurídica que cabe atribuir al vínculo existente entre aquellos investigadores que se encuentran en una fase inicial de su formación y las Universidades y otros centros de investigación en que se inician en la actividad investigadora —centros de aplicación de la beca. Por el contrario, los diversos modelos expuestos parecen optar por el sistema de becas de investigación o por la contratación laboral del personal investigador en formación en base a criterios más políticos o de oportunidad que estrictamente jurídicos o de legalidad, no efectuándose al respecto la más mínima reflexión jurídica sobre la verdadera naturaleza que cabe atribuir a este colectivo. En otros términos, tanto la normativa estatal que se empeña en mantener a ultranza el carácter no laboral de este colectivo, aunque dotándolo de una limitada protección social, como las convocatorias autonómicas que de facto han procedido a «laboralizar» una parte —los dos últimos años— del período inicial de formación en la investigación, parecen atender más a razones de índole presupuestaria o a satisfacer las reclamaciones de los colectivos implicados, que a una reflexión jurídica previa sobre la verdadera naturaleza jurídica que cabe atribuir a la actividad desarrollada por el personal investigador en formación.

Lejos de este tratamiento un tanto simplista de esta cuestión, consideramos que cualquier actuación de los poderes públicos dirigida a este colectivo debe partir como presupuesto previo e indispensable de un análisis sobre la verdadera naturaleza jurídica de la actividad desarrollada por el personal investigador en formación. Únicamente de este modo la solución final que se adopte en relación al tratamiento que debe recibir este colectivo por parte de nuestro ordenamiento jurídico tendrá visos de tener una cierta permanencia en el tiempo, puesto que en caso contrario, el mismo dependerá en cada momento del equilibrio de fuerzas existente y de las posibilidades de presión y/o negociación que el colectivo afectado tenga en cada momento. En definitiva, nuestro parecer es que esta cuestión debe intentar resolverse en sede jurídica y no como está sucediendo en los últimos años en sede política. Precisamente, este trabajo pretende, no sé si lo conseguirá,



aportar algunos elementos que puedan ayudar a clarificar el complejo debate existente en torno a la naturaleza jurídica —laboral o no— que cabe atribuir al personal investigador en formación.

## 2. BECAS DE INVESTIGACIÓN VERSUS RELACIÓN LABORAL

### 2.1. La insistente declaración del carácter no laboral de las becas de investigación

Como ya se ha puesto de manifiesto, pese a la diversidad de los modelos existentes en el estado español para la financiación de la fase inicial de la formación de los investigadores, todos ellos tienen como elemento común la negación del carácter laboral de la totalidad o cuanto menos de una parte del período inicial de formación del investigador, el cual se articula de forma recurrente a través de becas de investigación.

A partir de esta premisa y pese a la similitud de las actividades desarrolladas por el personal investigador en formación y las actividades desarrolladas por el personal propio de las entidades receptoras de los mismos, las bases de las convocatorias de becas de investigación y la normativa interna de Universidades y otros centros de investigación se han encargado de prescribir, de forma reiterada, que la concesión de la beca de investigación no establece ninguna relación contractual o estatutaria del becario de investigación con el centro al cual queda adscrito, ni implica por parte del organismo receptor ningún compromiso respecto a la posterior incorporación del interesado en la plantilla del mismo, llegándose a especificar incluso de forma expresa en algunas convocatorias que la cantidad recibida por el becario de investigación en ningún caso tendrá la consideración de salario o remuneración, sino de ayuda económica para formación.

En la misma dirección, una primera aproximación jurisprudencial a la calificación jurídica que cabe atribuir a las becas de investigación parece inclinarse por su naturaleza extralaboral. Muy significativa es la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 7 de julio de 1995 que al analizar sendas becas de investigación establece que «los actores son licenciados universitarios que disfrutaban de becas del Ministerio demandado para la formación de investigadores, obligándose a realizar trabajos de investigación en centros adecuados, en régimen de dedicación temporal completa y a presentar la memoria correspondiente con informe de la dirección del centro, estando dotadas las becas con cuantía mensual de 95.000 pts. y un seguro de accidentes, hospitalización y asistencia médica. Se trata, por tanto, de becas, cuya naturaleza jurídica se caracteriza por la concesión con la finalidad de proporcionar a su beneficiario ayuda para el seguimiento o perfeccionamiento de sus estu-



dios (...). No se dan, en el caso, las circunstancias que hagan pensar en modalidades laborales fronterizas con la beca, como los «stages» de otros ordenamientos o los contratos formativos del nuestro, en los cuales el empleador adiestra o entrena al becario en sus técnicas de trabajo o le brinda el perfeccionamiento profesional, abonándole una compensación por su trabajo subordinado y dependiente»<sup>6</sup>.

Ahora bien, esta inusitada insistencia con la que se pronuncian la normativa interna de las Universidades y otros centros de investigación, las bases de las convocatorias de las becas e, incluso, alguna resolución judicial, a la hora de excluir toda posible relación contractual y, en particular, de carácter laboral, entre las entidades convocantes de la beca y/o receptoras del becario y el becario de investigación, pone de manifiesto las dudas y por que no decirlo los temores que produce la complejidad y falta de determinación de esta figura, ya que a pesar de no existir aparentemente ninguna relación laboral entre el becario de investigación y su centro de aplicación, sí se derivan recíprocamente derechos y obligaciones muy similares a los laborales, resultando muy compleja la distinción entre las becas de investigación y las relaciones contractuales que se establecen entre las entidades receptoras del becario de investigación y su personal propio<sup>7</sup>. No olvidemos que incluso los Estatutos de diversas universidades han incluido a los becarios de investigación entre su «personal», «profesorado en formación», «plantilla», «personal académico en formación», «personal docente e investigador», etcétera<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> *Vid.*, en la misma dirección, entre otras la STS (Sala 3.ª) de 11 de diciembre de 2001 (Ar. 10568/2002) que mantiene que entre los servicios de investigación y docencia de un becario universitario y los servicios de investigación y docencia de un profesor universitario media una diferencia esencial de calidad que justifica plenamente el diferente tratamiento jurídico dispensado actualmente por el ordenamiento.

<sup>7</sup> A favor del carácter laboral de esta actividad, *vid.*, Federación de Jóvenes Investigadores: *I Jornadas de Jóvenes investigadores en España*, Cádiz, 7 de febrero de 2003, pág. 8, mantiene que «hoy por hoy, el personal investigador en formación y perfeccionamiento (PIFP) es un trabajador de hecho pero no es considerado un trabajador de derecho. Desarrolla su trabajo de forma voluntaria, depende jerárquicamente del director de la investigación, se le paga mensualmente por el trabajo realizado con la correspondiente deducción por rendimientos netos del trabajo y, del producto de su labor, se beneficia no sólo él mismo sino el centro en el que trabaja. Por tanto, se dan los cuatro supuestos que el Estatuto de los Trabajadores establece para que exista una relación laboral: voluntariedad, remuneración, ajenidad y dependencia». Esta ha sido la misma conclusión a la que se ha llegado en las II Jornadas de Jóvenes Investigadores celebradas en Zaragoza entre el 12 y el 15 de febrero de 2004 (*vid.*, Tribuna Complutense de 2 de marzo de 2004).

<sup>8</sup> *Vid.*, sobre las diversas vías de ubicación de los becarios de investigación en la estructura del personal de la Universidad, MORENO GENÉ, J.: «Los becarios de investigación...» cit., págs. 182-183.

Esta cuestión alcanza gran interés si se toma en consideración que de la calificación —como relación laboral o como beca— del vínculo que une al investigador en formación con la entidad que otorga la beca o la entidad receptora del mismo, se desprenden consecuencias jurídicas muy importantes, al serles de aplicación alternativamente y en toda su extensión o el «estatuto» propio del becario o el estatuto propio del trabajador<sup>9</sup>. Así por ejemplo, si se comparan los diversos modelos de financiación de la formación investigadora existentes en nuestro entorno, pueden establecerse las siguientes diferencias prácticas entre el recurso al contrato o a la beca<sup>10</sup>:

- a) el contrato lleva asociada una cotización al sistema de Seguridad Social del país correspondiente, mientras que en la mayoría de casos la beca no.
- b) el contrato otorga al licenciado la categoría de trabajador, con los beneficios legales y normativos correspondientes, especialmente, aquellos previstos en la negociación colectiva, mientras que la beca no.
- c) el contrato permite computar como experiencia laboral los años dedicados a la investigación como licenciado, mientras que la beca no.
- d) el contrato reconoce, tanto legal como socialmente, la capacidad productiva del investigador en formación y establece una relación jurídica con el centro de trabajo de mutuo provecho, mientras que la beca se considera exclusivamente un beneficio para el becado.
- e) el contrato establece una relación jurídica con el investigador en formación, mientras que la beca no.

Es por ello que vale la pena detenerse en el análisis de los criterios que deben permitirnos identificar cuando nos encontramos ante una beca y cuando se trata de una relación laboral<sup>11</sup>. El análisis de estos criterios no sólo

<sup>9</sup> 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, pág. 30, pone de manifiesto que en supuestos como este no es posible la aplicación integrada de los estatutos de becario y de trabajador, por resultar los mismos incompatibles, puesto que «solo cabe una solución en régimen de alternividad: o se es becario o trabajador: *tertium non datur*», lo que hace forzoso decantarse por una de las dos alternativas posibles»

<sup>10</sup> *Vid.*, Federación de Jóvenes Investigadores (Comisión de Documentación): *La situación en España...* cit., pág. 11.

<sup>11</sup> Sobre los criterios de distinción entre beca y contrato de trabajo *vid.*, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Las becas: ¿Formación, Inserción, Prácticas Profesionales, Trabajo Asalariado?», en CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.): *Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999; GOÑI SEIN, J.L.: «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», *Relaciones Laborales*, 1986-II; AHUMADA VILLALBA, B.: «La beca de formación práctica con prestación de servicios», *Relaciones Laborales*, 1999-I; FABREGAT MONFORT, G.: «Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios», *Aranzadi Social*, 2001-V; GOÑI SEIN, J.L.: «Las becas y el encubrimiento de contratos laborales», *Revista Española*





debe permitirnos delimitar con carácter general cuando estamos en presencia de una verdadera beca y cuando ésta encubre una relación laboral, sino también debe ayudarnos a reflexionar sobre cual es el espacio que nuestro ordenamiento jurídico reserva a las becas, en nuestro caso las becas de investigación, para que estas puedan desarrollarse, teniendo en cuenta que la finalidad formativa no puede constituir por sí misma un criterio suficiente, puesto que la concurrencia de formación y trabajo resulta ser en la práctica un fenómeno más que frecuente<sup>12</sup>.

Pese a que la coexistencia entre formación y trabajo no suscita mayores cuestiones cuando hay preponderancia clara de una de las dos actividades, ya sea la formación (como sucede con el trabajo formativo prestado por estudiantes en el marco de su formación académica), ya sea el trabajo (como sucede con el trabajo formativo del contrato en formación), por el contrario, sí plantea más dificultades cuando la concurrencia simultánea de formación y trabajo no arroja un saldo de predominio claro de ninguno de éstos<sup>13</sup>. Esto es precisamente lo que sucede *a priori*, que no siempre en la práctica, con los becarios de investigación.

## 2.2. La difusa línea de separación entre las becas de investigación y la relación laboral

### 2.2.1. La insuficiencia de los elementos formales

Con carácter previo a la delimitación material entre cualquier tipo de beca y, por tanto, las de investigación y una relación laboral deben resol-

---

*de Derecho del Trabajo*, núm. 14, 1983; LÓPEZ GANDÍA, J.: «Jurisprudencia sobre becas y prácticas ante el Estatuto de los Trabajadores», *Revista de Derecho Privado*, 1981; MARTÍN VALVERDE, A.: «Beca de estudios técnico-prácticos con opción de reingreso en una entidad bancaria», *Revista de Política Social*, núm. 99, 1973; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: «Contrato de trabajo: período de prácticas como becario en una empresa (comentario jurisprudencial)», *Revista de Política Social*, núm. 96, 1972; SELMA PEÑALVA, A.: «Los becarios aparentes. Comentario a la STSJ del País Vasco, de 18 de marzo de 2003 (AS 2003, 2567)», *Aranzadi Social*, núm. 14, 2003; SEMPERE NAVARRO, A.V. y QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *La contratación laboral en las Administraciones Públicas*, Aranzadi, Pamplona, 2003; VILLALBA SALVADOR, B.: «Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales», *Actualidad Laboral*, núm. 11, 1998.

<sup>12</sup> *Vid.*, FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios...» cit., pág. 14, nos indica como «la mera realización del trabajo puede reportar y reporta sin duda formación, del mismo modo que cierto tipo de formación sólo puede obtenerse a través de la realización efectiva de las tareas de la actividad productiva».

<sup>13</sup> *Ibid.* pág. 14.

verse dos cuestiones de índole formal: la trascendencia que deba atribuirse al hecho de que la entidad otorgante de la beca sea habitualmente una administración, otra entidad pública o, en su caso una entidad sin ánimo de lucro y la relevancia que deba atribuirse al hecho de que la obtención de la beca de investigación tenga lugar a través de la aceptación por parte del becario de las bases de una convocatoria pública, en las que se especifica que la misma no establece ninguna relación laboral entre las partes.

Respecto a la relevancia que deba concederse al carácter público, o en su caso, el carácter de entidad sin ánimo de lucro, de la entidad que convoca la beca de investigación o recibe al becario, debe afirmarse que si los servicios prestados por este reúnen los presupuestos propios de una relación laboral, éste debe ser considerado como trabajador, puesto que nada impide que de hecho, aún con infracción de normas administrativas, se entablen por la administración relaciones de carácter laboral, sin perjuicio de que las mismas no puedan declararse como fijas, sino indefinidas<sup>14</sup>. Esta postura se aleja de determinados criterios jurisprudenciales que parecían distinguir entre Administraciones Públicas y empresas privadas, para tratar con mayor benevolencia a las becas otorgadas por las primeras<sup>15</sup>.

Nos parece plenamente acertado este criterio, puesto que si bien es cierto que el hecho de que la entidad becante tenga carácter público o, en su caso, se trate de una entidad sin ánimo de lucro, debería comportar mayores garantías y, por consiguiente, menos suspicacias que si se tratara de una empresa privada<sup>16</sup>, la práctica pone de manifiesto que en muchas ocasiones son precisamente las Administraciones Públicas, incluidas las Universida-

<sup>14</sup> *Vid.*, en relación con las becas de investigación, la STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981), la cual diferencia entre el reconocimiento del carácter indefinido y la fijeza en la plantilla, indicando que «el primero implica desde una perspectiva temporal que el vínculo no está sometido, directa o indirectamente a un término, pero no supone que el trabajador convalide una condición de fijeza de plantilla que no sería compatible con las normas sobre selección del personal fijo en las Administraciones Públicas. De esta forma, la Administración afectada no puede consolidar la fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que por el contrario está obligada a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y producida esta provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato».

<sup>15</sup> *Vid.*, STS 26 de junio de 1995 (Ar 5365). LÓPEZ GANDÍA, J.: *Contrato de trabajo y figuras afines*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 19, considera discutible dicho criterio jurisprudencial. Sin embargo, aún hoy se encuentran sentencias que recogen un trato diferencial entre becas concedidas por las Administraciones Públicas o por entidades privadas, *vid.*, STSJ de Extremadura de 14 de junio de 2001 (AS 248190), la cual entre los argumentos empleados para mantener el carácter no laboral de la prestación de servicios desarrollada en el marco de una beca de investigación otorgada por la Junta de Extremadura incluye «el carácter público de la entidad que la concedió».

<sup>16</sup> *Vid.*, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Las becas: formación...» cit., pág. 129.



des y otros centros de investigación, las que más usan y abusan de las becas de investigación, huyendo por esta vía de la mayor rigidez y mayores costes que normalmente supone la contratación laboral <sup>17</sup>.

Por lo que se refiere al segundo aspecto formal planteado, de conformidad con la jurisprudencia mayoritaria, cabe poner de manifiesto la insuficiencia de cualquier elemento formal para proceder a la calificación de la relación jurídica analizada y, en este sentido, la misma no puede depender de la calificación unilateralmente otorgada por la entidad que convoca la beca, ni por la entidad que recibe al becario, sino que es necesario indagar la verdadera naturaleza de las funciones desarrolladas por el becario de investigación, no concediéndose tampoco ninguna relevancia a las cláusulas de exclusión de laboralidad que se establecen en las bases de las convocatorias, ni a la aceptación de las mismas por parte de los becarios de investigación <sup>18</sup>, de conformidad con el carácter indisponible de los derechos laborales (art. 3.5 ET) <sup>19</sup>.

En esta dirección, se ha considerado que aunque por lo general el régimen de concesión de becas por institutos públicos, regulado normalmente

<sup>17</sup> Vid., MORENO GENÉ, J.; PARDELL VEÀ, A. y ROMERO BURILLO, A.M.: «Las becas de colaboración de los estudiantes universitarios: un conflicto laboral anunciado», *Revista de Derecho Social*, núm. 9, 2000, pág. 35.

<sup>18</sup> FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios...» cit., pág. 37, mantiene que sí podría ser útil tomar en consideración la calificación dada por las partes en aquellos supuestos en que los indicios que permiten distinguir entre una relación laboral y una beca sean insuficientes.

<sup>19</sup> Por todas, *vid.*, STS de 22 de junio de 1988 (Ar. 6030), que indica taxativamente que «no son los interesados, sin más, los que libremente pueden hacer la correspondiente calificación». En el mismo sentido, respecto a las becas concedidas por universidades, la STSJ del País Vasco de 21 de junio de 1993 (AS 2873), indica que «la denominación dada por la Universidad y aceptada por el demandado carece de trascendencia». *Vid.*, en relación con los becarios de investigación, STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2003 (JUR 186947), STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981) y STSJ del País Vasco de 18 de marzo de 2003 (JUR 153831). En sentido contrario, la STSJ Andalucía (Sevilla) de 29 de enero de 1999 (AS 845), atribuye relevancia para considerar que se trata de una beca, al hecho de que la becaria haya participado voluntariamente en diversas convocatorias, asumiendo las bases de las mismas y aceptando los nombramientos. En parecidos términos, en relación con becas de investigación, la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 29 de enero de 1999 (AS 845) da relevancia al hecho de que la becaria haya participado voluntariamente en las diversas convocatorias de becas, asumiendo las bases de las mismas y aceptando los nombramientos, estando sometida al régimen de trabajo señalado por el responsable del Instituto de Ciencias de la Educación, sin horario fijo de trabajo y percibiendo una ayuda mensual, todo ello con la condición de excluirse cualquier relación contractual o estatutaria con la entidad demandada. En parecidos términos, la STSJ de Extremadura de 14 de junio de 2001 (JUR 248190), incluye entre los elementos para considerar que no se trataba de una relación laboral que «el propio actor no puso objeción alguna hasta que se dio por finalizada la beca».

mediante simples resoluciones ministeriales, suele hacer referencia a la no generación de relación laboral por la prestación de los servicios propios de la beca, tal declaración sólo es eficaz en Derecho si, en efecto, el trabajo del becario se realiza sin la dependencia y la ajenidad características de la relación laboral, tal como recoge el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)<sup>20</sup>. No en vano, si la legislación laboral determina de modo imperativo los elementos que definen la relación laboral, mal puede una norma de rango inferior establecer criterios distintos<sup>21</sup>. Con mayor motivo debe mantenerse que las resoluciones dictadas al respecto por las diversas Comunidades Autónomas convocando las becas de investigación no podrán tampoco negar o afirmar el carácter laboral de la actividad desarrollada por los investigadores en formación más allá de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores por carecer, de conformidad con el art. 149.1.7 CE, de la necesaria competencia sobre legislación laboral para efectuar tal declaración.

### 2.2.2. *Criterios distintivos de la beca de investigación y de la relación laboral: el interés o beneficio principal de la beca*

Una vez solventadas las cuestiones formales que pueden dificultar el análisis de la relación existente entre el becario de investigación y la entidad que convoca la beca o, en su caso, receptora del becario, deben analizarse los elementos que ponen de manifiesto la distinta naturaleza existente entre el contrato de trabajo y las becas de investigación, teniendo en cuenta que el elemento determinante de dicha distinción es 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 formación, 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 del becario. En definitiva, mientras que a través del contrato de trabajo la persona «da», en la formación la persona «recibe»<sup>22</sup>. Esta circunstancia es la que ha permitido que tradicionalmente se

<sup>20</sup> Vid., LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del «Estatuto del Becario...» cit., pág. 11.

<sup>21</sup> FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios...» cit., pág. 39 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 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.

<sup>22</sup> Ibid. pág. 38.



haya considerado que la actividad desarrollada en el marco de las becas se incardine entre los «trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad» (art. 1.3 d) ET) y, en consecuencia, no haya sido considerada como una actividad laboral<sup>23</sup>.

A partir de esta reflexión inicial las becas en general y las becas de investigación en particular, 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 otorgante o quien la financie, 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 formación<sup>24</sup>. Ello no impide, sin embargo, que en ocasiones las actividades desarrolladas por los becarios puedan fructificar en la realización de diversas tareas, que 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 representa<sup>25</sup>.

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 per-

<sup>23</sup> En esta dirección, se ha considerado que «también cabe que la gratificación o donación adopte la denominación de «beca», siempre que esta no sirva para encubrir relaciones laborales, sino que se trate de una ayuda destinada a facilitar la prosecución o ampliación de estudios». *Vid.*, ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L.M.; LÓPEZ GANDÍA, J. y SALA FRANCO, T.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 143.

<sup>24</sup> *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.

<sup>25</sup> 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.

cibe una remuneración en atención a la misma, por el contrario aquel que concede la beca y la hace efectiva no puede confundirse nunca con la condición propia de empresario ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio, circunstancia esencial a la figura del empresario, cuya actividad si bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce»<sup>26</sup>.

En consecuencia, la distinción entre beca y relación laboral se fundamenta en determinar en cada caso concreto y atendiendo a las circunstancias realmente concurrentes en la actividad desplegada por los becarios, cual es el interés o beneficio principal que se satisface con la beca y con la prestación de servicios que como consecuencia de la misma se prestan, si el de los becarios o si, por el contrario, el de la propia entidad convocante de la beca o receptora del becario<sup>27</sup>, por lo que la finalidad perseguida se configura como «el único e inseguro elemento diferenciador» entre la beca y el contrato de trabajo<sup>28</sup>.

A partir de estas consideraciones, pueden establecerse los diferentes criterios que pueden emplearse para determinar si la utilidad o beneficio principal de la actividad desarrollada por el becario de investigación la obtiene la entidad receptora del becario y, por tanto, poder declarar la relación existente entre la misma y el becario de investigación como laboral, por entenderse que concurre el presupuesto sustantivo de la ajenidad<sup>29</sup>.

El primer indicio lo constituye la apreciación o no de supeditación o subordinación de la formación recibida por el becario de investigación al

<sup>26</sup> *Vid.*, STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981).

<sup>27</sup> MARTÍN VALVERDE, A.: «Fronteras y “zonas grises” del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2003, se refiere al «criterio de prevalencia» y DE SOTO RIOJA, J.M.: «Becas formativas: ¿Formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?», STSJ de Castilla-La Mancha, de 19 de octubre de 1999 (AS 3724/1999)», *Temas Laborales*, núm. 54, 2002, pág. 230, a la «teoría del interés predominante».

<sup>28</sup> Cfr. 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).

<sup>29</sup> Un estudio sistematizado de los criterios exigidos por la jurisprudencia para determinar quien obtiene la utilidad de los servicios prestados por el becario y, por tanto, si nos encontramos ante una beca o ante una relación laboral en MORENO GENÉ, J.: «Las becas y los contratos formativos: ¿dos caras de una misma moneda?», en *Política de empleo y protección social*, Signo, Tarragona, 1995, págs. 283-286 y MORENO GENÉ, J., PARDELL VEÀ, A. y ROMERO BURILLO, A.: «Las becas de colaboración...» cit.



trabajo realizado por el mismo. Este requisito constituye a nuestro entender el elemento esencial que permite identificar al becario de investigación, ya que en la medida en que las actividades investigadoras, docentes u otras actividades —incluso administrativas— desarrolladas por el becario menoscaban su formación investigadora, no será este quien obtenga el interés o beneficio principal de la beca, sino que lo será la entidad receptora del mismo, con lo que perdería la condición de beca, dando lugar al nacimiento de una relación laboral. Por tanto, las actividades que realice el becario tendrán que realizarse de forma que resulten compatibles con el aprovechamiento del propio becario y siempre subordinadas a las propias obligaciones formativas del mismo<sup>30</sup>.

En este sentido los requisitos que debería reunir la formación para integrar el contenido formativo propio y específico que debe satisfacer una beca, distinto de la función formativa satisfecha por los contratos formativos deberían ser entre otros los siguientes:

- la formación dispensada a través de las becas debe responder a un plan de formación previamente preestablecido y sometido a tutela que contenga tanto los objetivos formativos que se pretenden satisfacer con la beca, como las diversas actividades que como consecuencia de dichos objetivos deberá realizar el becario, de modo que sea la prestación de servicios la que se adapte a la formación que debe obtener el becario y no a la inversa<sup>31</sup>;
- el seguimiento y control que se realiza sobre el aprovechamiento de la beca por el becario no puede limitarse a un informe al final del período de disfrute de la beca, sino que durante toda la vigencia de la beca deben darse por parte del tutor las indicaciones y instrucciones necesarias para el correcto desarrollo de la actividad de-

<sup>30</sup> FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios...» cit., págs. 32 y 33, incluye este criterio entre los factores determinantes de la existencia de beca, considerando determinante de la falsedad de una beca la asignación al becario de «tareas estériles a efectos de su formación», «trabajos distintos de los definidos como trabajo formativo en el marco de la beca de que se trate», «trabajos con asunción de responsabilidades excesivas o cuya realización presupone la plena formación de quien los realiza», etc.

<sup>31</sup> La STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981) reconoce la relación laboral entre un becario de investigación y la Universidad de Granada, por considerar que «la actividad formativa fue prácticamente nula, sin perjuicio de la adquisición de experiencia, rasgo por lo demás común a cualquier trabajo». La STSJ de 2 de septiembre de 2002 (AS 2263), reconoce como laboral la prestación de servicios de unos becarios de un proyecto de investigación porque «no existía plan de formación académica individual para cada becario» y porque no ha quedado «acreditada la concurrencia efectiva de una labor o misión docente encaminada a la formación» de los becarios. *Vid.*, también, STSJ del País Vasco de 18 de marzo de 2003 (JUR 153831).

sarrollada y, por tanto, de su formación<sup>32</sup>. Este seguimiento y control sobre el aprovechamiento de la beca por parte del becario de investigación debe tener asimismo una influencia decisiva en la renovación de la misma<sup>33</sup>. No es de recibo, por el contrario, que el becario realice su actividad sin recibir ningún tipo de orientación, consejo o directriz sobre el desarrollo de la misma<sup>34</sup>, sin que pueda considerarse suficiente para satisfacer el elemento formativo, el mero hecho de que la beca de investigación permita al recién licenciado aplicar los conocimientos adquiridos con los estudios, obteniendo de este modo una práctica profesional que le pueda facilitar su inserción en el mercado laboral, puesto que esta finalidad también se cumple con los contratos formativos<sup>35</sup>.

<sup>32</sup> La STSJ de Castilla-La Mancha de 19 de octubre de 1999, considera como laborales diversas becas para la investigación del Patrimonio Histórico de Castilla-La Mancha porque «la finalidad formativa, constitutiva de la esencia en la condición de becario, no aparece en el caso enjuiciado en el que las demandantes llevaron a cabo su actividad en solitario, sin que existiese ninguna persona que, con los necesarios conocimientos y autoridad, dirigiese y coordinase su trabajo (...) implicando ello la realización de actividades de las que única y exclusivamente se beneficiaría la entidad otorgante de la beca, del mismo modo que si estas funciones hubiesen sido encomendadas a un trabajador ordinario a través del correspondiente contrato de trabajo». En el mismo sentido, la STSJ del País Vasco de 18 de marzo de 2003 (JUR 153831), considera que una beca de investigación vinculada a un proyecto de investigación es de carácter laboral puesto que «la actividad del actor no iba encaminada a su propia formación (...). La demandante más que recibir enseñanzas (lo que difícilmente es deducible cuando ni las Juntas Generales tienen por finalidad impartirlas ni consta que hayan puesto a disposición de la becaria personal docente alguno), realizó un trabajo productivo».

<sup>33</sup> El correcto aprovechamiento de la beca debe ponerse en relación con la finalidad de la beca, es decir, la formación del becario, por lo que se entenderá que ha tenido lugar un correcto aprovechamiento de la beca cuando los resultados formativos sean los adecuados, ya sea previa evaluación o simple constatación por parte del tutor. Esta valoración no puede depender exclusivamente del rendimiento, productividad o efectividad de los servicios prestados por el becario, ya que todo proceso de aprendizaje comporta errores, insuficiencias e incapacidades que deben ser corregidos, pero no sancionados. En este sentido, la STSJ Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 1998 (AS 4515) considera como elementos de la naturaleza de la beca la no sujeción a ritmo concreto de trabajo, ni a la consecución de unos objetivos concretos y determinados en el tiempo.

<sup>34</sup> SELVA PEÑALVA. A.: «Los becarios aparentes...» cit., pág. 57, considera que en las becas deben establecerse mecanismos de seguimiento de la formación (dispositivos tutoriales) y de verificación de los progresos formativos del becarios (evaluaciones).

<sup>35</sup> Resulta especialmente criticable al respecto la STSJ de Extremadura de 14 de junio de 2001 (JUR 248190), en la que se establece de forma expresa que «aún en el supuesto de que no se le proporcionara ningún tipo de orientación, consejo o directriz sobre el desarrollo de la actividad, el solo hecho de realizar un trabajo para el que se han cursado unos estudios supone una valiosa formación para cualquier profesional pues es conocido el poco sentido práctico que generalmente tienen los planes de estudio, por lo que la posibilidad de aplicar los





- debe existir una adecuación entre la actividad que se proyecta cubrir con la concesión de la beca de investigación y las posibilidades de la entidad convocante de la beca o destinataria del becario para llevar a cabo la formación del becario de investigación<sup>36</sup>;
- debe existir una correlación entre la duración de las becas y las necesidades formativas, puesto que no parece de recibo un alargamiento injustificado del período formativo una vez pueda considerarse de forma razonable que ya se ha obtenido la formación que se pretendía con el recurso a las becas de investigación<sup>37</sup> y, a la inversa, también es incompatible a la idea de beca una duración demasiado corta que impida la obtención de una formación adecuada;

conocimientos adquiridos es una valiosa oportunidad, que no sólo redunda en la formación, sino también en la mejor posibilidad de obtener después un verdadero puesto de trabajo remunerado, para el que se suele exigir experiencia, muy difícil de adquirir con los estudios recién acabados. En resumen, quizás sea la oportunidad de desarrollar un trabajo la mejor formación para el mismo, pues los conocimientos teóricos se suponen en quien ha superado los correspondientes estudios y, si de ese desarrollo del trabajo se deriva un beneficio en quien concede la beca, no se desvirtúa esta, sino que es una consecuencia de la misma».

<sup>36</sup> Así, por ejemplo, la STSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 1996 (AS 3634), ante una beca concedida por el departamento de archivo y documentación del Museo de la Música a una Licenciada en Historia de la música, considera que ésta es correcta en la medida en que permite la formación de quien ha obtenido un título universitario otorgándole la posibilidad de aplicar y ampliar sus conocimientos en el desempeño de una actividad íntimamente relacionada con los mismos; en el mismo sentido, la STSJ Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 1988 (AS 4515), no considera como laborales los servicios consistentes en la catalogación de fondos bibliográficos de carácter histórico y la realización de un catálogo colectivo de Castilla-La Mancha, porque constituyen una actividad formativa para el becario en función de su titulación que se configura como propia del centro donde se imparte o desarrolla, formación que comporta un coste económico que se sufraga por las instituciones correspondientes.

<sup>37</sup> DE SOTO RIOJA, J.M.: «Becas formativas...» cit., pág. 230, en un supuesto en que las becarias habían disfrutado de hasta once becas considera que «¿puede entenderse que las becarias, o presuntas trabajadoras, necesiten tanta formación, añadida a la de sus estudios universitarios? (...) entiendo que desvirtúa la verdadera esencia de la beca formativa, pues disfrutadas tantas convocatorias y en tan extenso período de tiempo, es más que patente que las renombradas becarias tengan la formación suficiente para desempeñar esas funciones como verdaderas funcionarias, interinas o trabajadoras de régimen laboral, pero no como becarias de formación». En este sentido, llama especialmente la atención la STSJ de Extremadura de 14 de junio de 2001 (JUR 248190) que analiza una beca de investigación concedida por la Junta de Extremadura. Pese a que la misma tenía una duración inicial de 12 meses, excepcionalmente prorrogables por otros 12 meses, fue sucesivamente prorrogada hasta alcanzar la duración de seis años, pese a lo cual, el Tribunal mantiene que se trata de una beca y no de una relación laboral encubierta. No nos parece que esta prolongación de la beca de investigación en el tiempo pueda justificar la función investigadora y formativa de la beca, sino más bien el carácter laboral de la misma.

Un segundo indicio válido para determinar quien obtiene la utilidad de los servicios prestados por el becario de investigación lo constituye la constatación de la identidad existente entre las tareas encomendadas al becario de investigación y las funciones realizadas por los trabajadores —profesores universitarios e investigadores contratados— de la entidad que otorga la beca y, en su caso, de la entidad receptora del mismo, porque aunque no se realicen exactamente todas las tareas, en la medida en que las tareas desempeñadas por el becario de investigación sean coincidentes con las funciones ejecutadas por los trabajadores de la entidad convocante de la beca y/o receptora del becario, habrá más opciones de que la actividad desarrollada por el becario de investigación pueda ser considerada como laboral<sup>38</sup>, especialmente si se trata de trabajos esenciales, necesarios e imprescindibles para el normal funcionamiento de quien concede la beca<sup>39</sup>. En otras palabras debe existir una especialidad de las funciones o tareas que diferencie a los becarios de investigación de los trabajadores ordinarios del centro de aplicación del becario<sup>40</sup>.

Este criterio adquiere su mayor significado cuando las actividades desarrolladas por el becario se corresponden, como ocurre en las Universidades u otros centros de investigación, con alguno de los servicios permanentes y esenciales del ámbito de competencia de la entidad otorgante de la beca —docencia e investigación— de modo que de no llevarse a cabo por los becarios de investigación tendrían que encomendarse a un tercero o no po-

<sup>38</sup> *Vid.*, MARTÍN VALVERDE, A.: «Beca de estudios técnico-prácticos...» cit., pág. 263. *Vid.*, 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 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).

<sup>39</sup> *Vid.*, DE SOTO RIOJA, J.M.: «Becas formativas...» cit., pág. 230 y FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios...» cit., pág. 36.

<sup>40</sup> *Vid.*, AHUMADA VILLALBA, B.: «La beca de formación práctica...» cit. La autora considera al respecto que no estaremos en presencia de una beca si no se pone de manifiesto la diferencia de cometido, dedicación, horario o jerarquización entre la realización de las labores propias de la beca y las de otros titulados no sujetos al sistema de becas. En la misma dirección, GOÑI SEIN, J.L.: «La inserción profesional...» cit., 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 DE SOTO RIOJA, J.M.: «Becas formativas: ¿Formación complementaria para el becario...» 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».



drían funcionar<sup>41</sup>. En este sentido, es especialmente indicativo de la preeminencia de la función productiva sobre la formativa de la actividad que desarrollan los becarios de investigación el hecho de que las becas de investigación se hayan convocado por parte de alguna universidad en sustitución de alguna plaza de profesor universitario previamente amortizada, con la clara finalidad de ahorrar costes o, a la inversa, la convocatoria de una plaza de profesor universitario en sustitución de una beca de investigación preexistente. Resulta asimismo significativa al respecto la sucesión sin solución de continuidad de sucesivos becarios de investigación que desarrollan unas mismas funciones.

Por el contrario, la actividad del becario debe responder a la finalidad de su perfeccionamiento y no ser utilizada por la empresa o entidad convocante de la beca y/o receptora del becario para paliar sus necesidades, de manera que aunque el becario de investigación ocupe un verdadero puesto de trabajo, su actividad ha de ser periférica, no inmediatamente necesaria al organismo en que se realiza el período de formación en régimen de beca<sup>42</sup>.

<sup>41</sup> Está generalmente aceptado como elemento definidor de la naturaleza laboral el que los becarios realicen una actividad que pertenezca al ámbito competencial de la empresa demandada y que satisfaga parte de sus obligaciones (STS de 13 de abril de 1989 (Ar. 2967); STSJ Castilla y León de 20 de octubre de 1992 (AS 5215); STSJ Galicia de 15 de febrero de 1995 (AS 590), STSJ Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694); STSJ de Madrid de 24 de enero de 1990 (AS 406), etcétera. La STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2003 (JUR 186947) al analizar una beca de investigación concluye que «aun cuando formalmente se dio cumplimiento a las exigencias que son propias de una beca, mediante la formal adjudicación de una de ellas al actor, la asignación de un tutor y la emisión de informes semestrales sobre las actividades desarrollados, puso en evidencia otra cosa (...) que los diversos trabajos realizados por el actor dentro del horario habitual de la demandada y con total autonomía se corresponden a los propios de la esfera de actividad del CEDEX (CENTRO DE ESTUDIOS Y EXPERIMENTACIÓN DE OBRAS PÚBLICAS) y que tales trabajos redundaron en todo momento en beneficio del organismo demandado quien hizo suyos los frutos y obtuvo un beneficio económico por ello (...) por lo que es fácil concluir que ante tales circunstancias lo que prevaleció no fue la finalidad formativa de la beca, sino el interés de la entidad en la obtención y prestación del servicio. *Vid.*, en relación con becas de investigación del CSIC, la STSJ de Madrid de 8 de noviembre de 2002 (AS 1498) al considerar que los trabajos realizados por los becarios de investigación son «trabajos normales y permanentes».

<sup>42</sup> En esta dirección, la STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981), reconoce el carácter laboral de la prestación de servicios entre un becario de investigación y la Universidad de Granada, porque «su actividad se incorporaba esencialmente a la actividad de la Unidad», «desde que se fue el actor no se puede atender el funcionamiento del servicio», «por el hecho de que ha venido realizando unas funciones que sino hubieren sido por él realizadas tendrían que encomendarse a personal laboral», «el actor venía cumpliendo con el horario habitual de la unidad, disfrutando asimismo de las vacaciones en agosto como el resto de los que prestaban sus servicios en la unidad», «realizaba los contenidos propios de la actividad de la Unidad», etcétera. La STSJ de Madrid de 2 de febrero de 2001 (AS 1246)

Sin embargo, esta delimitación no siempre resulta clara, puesto que la necesidad de mejorar la posterior empleabilidad de los investigadores obliga a que estos se formen de una manera práctica, lo cual significa que la formación mediante la investigación y la docencia debe formar parte de las actividades efectivamente realizadas por el centro de acogida del becario.

En este punto, resulta especialmente significativo el análisis de la colaboración del becario de investigación en las actividades docentes propias del centro en que se integra. No en vano, siendo admisible dicha colaboración, puesto que la misma puede formar parte del proceso de formación del becario de investigación como futuro profesor universitario, la misma deberá desarrollarse con las garantías necesarias para asegurar que dicha colaboración docente se realiza con esta finalidad y no como una vía más económica de satisfacer las necesidades docentes de la Universidad u otro centro de investigación en el que se integra el becario de investigación. A tal fin la colaboración docente del becario de investigación debería responder a los siguientes criterios:

- la colaboración docente no debería establecerse como una obligación genérica de todos los becarios de investigación, sino que la misma debería establecerse en atención al plan de formación previamente establecido en el que deben constar los objetivos formativos que se pretende satisfacer con la beca. En este sentido, no estaría de más elaborar al efecto un «Programa de colaboración del becario en tareas docentes con finalidad formativa».
- la colaboración docente debería iniciarse con posterioridad a que el becario de investigación hubiera recibido la formación adecuada para poder impartir docencia. En este sentido, consideramos que la formación del becario de investigación debe comprender no sólo la adquisición de los conocimientos propios de su disciplina científica, sino que también debe recibir una formación pedagógica.

---

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, además de su 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 (...).

- la colaboración docente del becario de investigación debe desarrollarse dentro de unos límites temporales que garanticen que estas tareas docentes no redundarán en perjuicio de su formación, que debe desarrollarse esencialmente en el ámbito de la investigación. Una docencia excesiva puede repercutir negativamente tanto en la formación del becario en el campo de la investigación por restarle un tiempo excesivo, como en la propia formación docente del mismo, al no poder dedicar a las tareas de impartir docencia el tiempo que la misma requiere, tal vez adquiriendo por ello malos hábitos. Este límite temporal puede fijarse de diversos modos: estableciendo un límite máximo de horas lectivas que se pueden encomendar al becario de investigación; estableciendo el número de horas que el becario puede dedicar a otras tareas universitarias al margen del trabajo de investigación, sin concretar exactamente cuantas corresponden a tareas docentes; estableciendo un porcentaje máximo de tareas docentes a realizar por el becario de investigación respecto a su dedicación total, etcétera.
- en ningún caso la colaboración de los becarios en actividades docentes debe suponer un perjuicio para la formación docente e investigadora de los becarios de investigación, incluidas sus estancias en otros centros nacionales o extranjeros de investigación. En otros términos, las actividades docentes deben estar subordinadas a la formación del becario y no a la inversa.
- en ningún caso se podrá asignar a los becarios tareas docentes que supongan la responsabilidad docente de una asignatura, es decir, la colaboración docente del becario no conllevará su responsabilidad sobre la asignatura ni sobre su planificación, sino que, por el contrario, la misma se llevará a cabo bajo la dirección, supervisión y orientación del profesor responsable de la asignatura. Esta dirección no puede limitarse a indicar el día, hora y lugar en que debe impartirse la docencia, sino que debe incluir las indicaciones científicas y metodológicas con las que debe desarrollarse la docencia.
- deben encomendarse al becario tareas docentes auxiliares. En este sentido, tradicionalmente se ha considerado que es preferible que se combine en su formación los estudios, la investigación, y una docencia muy limitada y fundamentalmente práctica, que puede completarse impartiendo algunas clases teóricas.
- la colaboración del becario en las tareas docentes requiere especiales medidas de control, debiéndose exigir al respecto una autorización previa y un control posterior de la actividad docente desarrollada. Únicamente de este modo puede garantizarse que ante la situación de debilidad y de dependencia en la que se encuentra el becario de investigación acabe asumiendo una docencia que no le co-

rresponda. En esta dirección, las colaboraciones docentes se deben reflejar en el Plan de Ordenación Docente y deben ser documentadas a efectos de concursos, mediante un certificado expedido por el órgano competente en el que se refleje la docencia impartida por el becario, con lo que se pretende asegurar un reconocimiento de la tarea docente llevada a cabo por el becario de investigación. Asimismo, debe extremarse el celo para que se cumplan estos límites de docencia a impartir por el becario, para lo cual es necesaria la colaboración de las autoridades correspondientes, especialmente, los directores de departamento y, llegado el caso, de los servicios de inspección. En definitiva, deben establecerse los mecanismos de control del cumplimiento de las condiciones expuestas con anterioridad, especialmente, el momento a partir del cual puede colaborarse en tareas docentes y la carga docente asignada al becario.

Los diferentes elementos expuestos deberían ser suficientes para determinar en cualquier supuesto que se plantee quien obtiene la utilidad de los servicios prestados por los becarios de investigación y, por tanto, al ser este el elemento básico de distinción, si nos encontramos ante una verdadera beca o ante una relación laboral encubierta, si bien, los mismos pueden complementarse, con el análisis de otros elementos que deben ser también considerados, entre los que destaca, la sujeción a dependencia y la percepción de una retribución.

El análisis de la dependencia, entendida en su acepción actual<sup>43</sup>, comporta distinguir, por un lado, si los becarios de investigación sólo siguen las instrucciones y consejos orientativos de la persona encargada de la formación del becario o si se integran en el ámbito organizativo de la entidad concedente de la beca, bajo su dirección y dependencia y, por otro lado, si la entidad convocante de la beca está controlando y sancionando la actividad del trabajador o si la misma únicamente está dirigiendo al becario y sancionando el incumplimiento de los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria de la beca. En definitiva, debe precisarse si nos encontramos ante una dependencia meramente académica o ante una dependencia laboral<sup>44</sup>.

La delimitación jurisprudencial de estos supuestos, sin embargo, no responde siempre a los mismos parámetros, considerándose en ocasiones que

<sup>43</sup> Es decir, como la exigencia de que el trabajo se realice bajo la dirección del empresario, pero no como subordinación rigurosa y absoluta del trabajador, sino en cuanto inclusión en el círculo rector y disciplinario de una unidad empresarial (por todas, STS de 15 de febrero de 1988 (Ar. 621).

<sup>44</sup> Sobre esta distinción *vid.*, SELMA PEÑALVA, A.: «Los becarios aparentes...» cit., pág. 58.



unos pocos elementos permiten apreciar dependencia<sup>45</sup>, mientras que en otras ocasiones, pese a concurrir importantes elementos de subordinación, ésta no es apreciada por el juzgador<sup>46</sup>.

En cualquier caso, el becario de investigación no debe adaptarse a una determinada organización de trabajo que le es ajena, sino que es el centro receptor del mismo el que se encuentra obligado a funcionalizar esa organización a los fines de aplicación y perfeccionamiento de la formación del becario. Asimismo, en las becas debe haber ausencia de subordinación jurídica, de modo que el becario debe poder rehusar libremente cualquier manifestación del poder de dirección<sup>47</sup>, si bien, deberá someterse a las instrucciones o indicaciones necesarias para el correcto desarrollo de la actividad de formación, sobre todo a aquellas que provengan de sus tutores técnicos. Finalmente, la entidad receptora del becario debe, no sólo soportar todos los errores e incapacidades, sino además corregirlos y ayudar al becario a mejorar en la realización de la actividad de que se trate, sin que se le pueda exigir que actúe de acuerdo a criterios de productividad<sup>48</sup>.

El elemento de la retribución, finalmente, no puede depender de la denominación dada por las partes a las cantidades percibidas por el becario, por lo que la denominación de beca no puede desvirtuar que las mismas constituyan una contraprestación económica por los trabajos realizados y, por tanto, una verdadera retribución. Por tanto, para determinar la naturaleza de

<sup>45</sup> Así, por ejemplo, la única presencia de sometimiento a un horario aparece en reiteradas resoluciones judiciales como elemento indicario de la laboralidad de la relación, *vid.*, por ejemplo, STSJ Castilla y León de 11 de febrero de 1997 (AS 275).

<sup>46</sup> Así, por ejemplo, es significativa la STSJ Cataluña de 4 de septiembre de 1996 (AS 3634), que no considera que exista una relación laboral entre las partes pese a reconocer que el becario tenía la obligación de asistir diariamente al centro asignado, prestando servicios durante seis horas diarias, bajo la dirección y supervisión de un titular y en iguales condiciones de descanso y vacaciones que el personal funcionario. En la misma dirección, la STSJ de Extremadura de 14 de junio de 2001 (JUR 248190) pese a reconocer que el becario de investigación estaba obligado a cumplir un horario y estuviera sometido al mismo régimen de descansos que en una relación laboral, no considera que se trate de una relación laboral encubierta «puesto que quien concede una beca puede poder determinadas condiciones y vigilar su cumplimiento para asegurarse de que la asignación económica, que en este caso no era escasa, no se desaprovecha y sirve, efectivamente, para que quien la recibe se forme en la actividad profesional de que se trate».

<sup>47</sup> Con ocasión de la huelga convocada por UGT y CGT con motivo de las protestas contra la invasión de Irak, se puso de manifiesto el ejercicio del poder de dirección del CSIC en relación a sus becarios, desde el momento en que diversos centros realizaron controles de la adhesión a los paros del personal de sus plantillas, incluyendo en ellos a sus becarios, que se encontraban obligados a firmar en las hojas al igual que el resto de los trabajadores de los centros. *Vid.*, comunicado de la Federación de Jóvenes Investigadores ([www.precarios.org/comunicados](http://www.precarios.org/comunicados)).

<sup>48</sup> *Vid.*, AHUMADA VILLALBA, B.: «La beca de formación práctica...» cit.



las cantidades dinerarias o en especie recibidas, se tiene que calificar previamente la relación, tratándose de un salario si nos encontramos ante una relación laboral y de una beca o ayuda si se trata de una relación extralaboral, aunque sí que jurisprudencialmente se ha atribuido un valor, aunque contradictorio, a la cuantía de la beca percibida o al carácter fijo de la misma <sup>49</sup>.

En definitiva, tendrá que sopesarse en cada caso cual es el interés o beneficio principal, si el de los becarios de investigación o el de la entidad convocante o destinataria de la actividad del becario y, en este supuesto, si lo es hasta el punto de permitir apreciar la existencia de una relación laboral entre éstos <sup>50</sup>. La falta de un régimen jurídico homogéneo para las diversas becas de investigación existentes impide, sin embargo, que esta valoración pueda realizarse de un modo general y válido para las diversas modalidades de becarios de investigación, debiendo acudir por el contrario a cada convocatoria en particular. Pero además, por si la diversidad existente fuera poco, aún puede haber divergencias entre las previsiones contenidas en cada convocatoria y el desarrollo posterior de cada beca de investigación, lo que aconsejaría realizar este examen atendiendo a la actividad desarrollada por cada becario de investigación en particular.

### 3. LA INCIDENCIA DEL ESTATUTO DEL BECARIO EN LA DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

#### 3.1. Alcance de la declaración de no laboralidad de las becas de investigación contenida en el Estatuto del Becario

La aprobación del Estatuto del Becario se muestra plenamente continuista con el tratamiento que tradicionalmente ha recibido la cuestión de la naturaleza jurídica del personal investigador en formación, no en vano, en el propio preámbulo del Estatuto del Becario ya se establece de forma expresa y sin dejar lugar a dudas que «los becarios de investigación, precisamente por la finalidad formativa que tiene la beca, no son trabajadores

<sup>49</sup> En esta dirección, la STSJ de Extremadura de 14 de junio de 2001 (JUR 248190) hace especial hincapié en que la asignación económica del becario de investigación «no era escasa», para justificar el control por parte de la entidad otorgante de la beca —Junta de Extremadura— del aprovechamiento de la misma por parte del becario.

<sup>50</sup> En este sentido, FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios...» cit., pág. 23, define a las becas como las relaciones en las que el interés formativo de quien desempeña trabajo y cobra un estipendio prima con toda claridad sobre el interés productivo de quien paga tal estipendio.





por cuenta ajena sujetos al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral»<sup>51</sup>. Idea que se ve reforzada a lo largo de la norma siempre que nos encontramos ante cualquier elemento que podría llevar a pensar que nos encontramos ante una relación laboral<sup>52</sup>. Así, por ejemplo, al referirse a la ayuda económica que corresponde a la beca, se prevé de forma expresa que tal ayuda «no tendrá en ningún caso naturaleza de salario» (art. 2.1 a).

Ante la contundencia de esta declaración cabe analizar si el Estatuto del Becario establece los criterios de distinción entre las becas de investigación y el contrato de trabajo en los cuales se fundamenta para negar la naturaleza laboral de las actividades desarrolladas por los becarios de investigación o si, por el contrario, se ha limitado a dar por supuesto que se trata de becas, sin conceptualizarlas ni distinguirlas de la relación laboral.

En cualquier caso, debe recordarse que el Estatuto del Becario es una norma reglamentaria, de manera que aunque lo pretenda no puede calificar, porque no tiene rango jerárquico para ello, la naturaleza jurídica —laboral o extralaboral— de la actividad desarrollada por el becario de investigación, de manera que al igual que sucedía con anterioridad a la aprobación de dicho Estatuto, la actividad del becario de investigación deberá ser calificada o no como laboral según que en la misma predomine o no la finalidad formativa<sup>53</sup>. En consecuencia, si esta norma hubiera pretendido establecer criterios de definición de la beca frente al contrato de trabajo, distintos a los contenidos en la legislación laboral, dicha regulación sería ilegal<sup>54</sup>.

<sup>51</sup> Con el mismo énfasis ya se expresaba la anterior redacción del preámbulo al mantener que la nueva regulación de los becarios de investigación y de tercer ciclo no confiere «en modo alguno, naturaleza laboral a su relación o vinculación con la entidad becante», recordándose una vez más «que la condición de becario es una situación de formación y no existe relación contractual con la institución o entidad becante, ni con el organismo donde desarrollan su actividad investigadora». En los mismos términos, la primera versión del Estatuto del Becario establecía que «el becario de investigación no tendrá vinculación jurídico-laboral con el organismo financiador de la beca, ni con el centro o institución de acogida».

<sup>52</sup> GARCÍA NINET, J.I.: «Sobre el presunto Estatuto del becario...» cit., pág. 6, pone de manifiesto en esta misma dirección que esta normativa trata por todos los medios de expulsar del ámbito del Estatuto de los Trabajadores a los becarios y LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del “Estatuto del Becario...” cit., pág. 11, mantiene al respecto que la apuesta por la extralaboralidad de las relaciones de trabajo de los becarios de investigación es «tan clara como injustificada».

<sup>53</sup> A partir de estas premisas, LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del “Estatuto del Becario...” cit., pág. 12, mantiene que la finalidad formativa parece primar en el caso de los investigadores no doctores, ni con suficiencia investigadora reconocida —precisamente los excluidos del Estatuto del Becario—, pero que por el contrario, no es la formación, sino el desarrollo de proyectos de investigación, innovación y desarrollo el objeto del trabajo que realizan la gran mayoría de doctores becarios e incluso licenciados en disposición del DEA.

<sup>54</sup> En la misma dirección, FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios...» cit., pág. 41. El autor mantiene que al ser la regulación en cuya virtud el ordenamiento



Consciente de esta limitación, el Estatuto del Becario ni ha definido que es una beca ni ha fijado los criterios de diferenciación entre esta y el contrato de trabajo, de modo que no interfiere en las reglas contenidas en el art. 1 ET para identificar cuando nos encontramos o no ante una relación laboral, habiéndose limitado a establecer un estatuto jurídico parcial para aquellos supuestos en que de conformidad con la legislación laboral no nos encontremos ante una relación laboral, sino ante auténticas becas de investigación, como claramente se desprende de la previsión contenida en el propio Estatuto del Becario según la cual esta norma no será de aplicación a las relaciones existentes entre las entidades y centros de investigación que conceden las becas y los trabajadores que presten servicios en ellos. En consecuencia, si la actividad desarrollada por un becario de investigación en aplicación de los criterios de diferenciación entre becas y contrato de trabajo que se han analizado debe ser calificada como laboral no le será de aplicación el Estatuto del Becario, sino la legislación laboral.

### 3.2. El difícil equilibrio entre trabajo y formación de los becarios de investigación en el Estatuto del Becario

Pese a que como se acaba de poner de manifiesto el Estatuto del Becario no tiene rango normativo para poder alterar la delimitación entre una beca y una relación laboral que nos viene marcada por el art. 1.1 ET, aún puede ser de utilidad para delimitar ambas figuras, puesto que al fijar o, en todo caso, pretender fijar un estatuto jurídico común a todas las becas de investigación, nos presta por primera vez un modelo común de becas de investigación respecto al que poder analizar con ciertos visos de generalidad y más allá de cada convocatoria específica si en la actividad desarrollada por los becarios de investigación predomina la función formativa que debe caracterizar a las becas o la función productiva que identifica a la relación laboral <sup>55</sup>.

---

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.

<sup>55</sup> En esta dirección, el Preámbulo del Estatuto del Becario se marca como objetivo «el establecimiento de un régimen jurídico aplicable al becario de investigación que, por su carácter general, vaya más allá de la especificidad de cada convocatoria», así como establecer, «con criterios de generalidad y homogeneidad, una carta de derechos y deberes básicos» de este colectivo. Esta finalidad encuentra su reflejo, asimismo, en el art. 1.1 de la norma que indica de forma expresa que «el presente Real Decreto tiene por objeto establecer el régimen jurídico aplicable a los becarios de investigación y su relación con las entidades públicas becantes, así como con las entidades privadas sin ánimo de lucro a que se refiere el art. 5.1.g)».

De conformidad con esta voluntad de establecer un estatuto jurídico común a los becarios de investigación, el Estatuto del Becario enumera sucesivamente los derechos y deberes del becario de investigación, así como las obligaciones del organismo de acogida del becario, que no olvidemos, puede coincidir o no con la entidad que convoca la beca. En esta dirección, el art. 2 reconoce como derechos del becario de investigación los siguientes:

- a) percibir la ayuda económica que corresponda a la beca en la forma establecida para cada convocatoria. Tal ayuda económica no tendrá en ningún caso naturaleza de salario;
- b) obtener de los organismos, centros o instituciones que les acojan la colaboración y apoyo necesarios para el desarrollo normal de sus estudios y programas de investigación, de acuerdo con las disponibilidades de aquellos, y en los términos del artículo 4;
- c) ser dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el art. 6;
- d) disfrutar de los demás derechos reconocidos en las respectivas convocatorias;
- e) los derechos de la propiedad intelectual derivados de su propia actividad formativa en la investigación y de acuerdo con su contribución, conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril. Los citados derechos serán independientes, compatibles y acumulables con otros derechos que pudieran derivarse de la investigación realizada, sin perjuicio de los condicionantes derivados de la obra colectiva cuando el becario participe o esté vinculado a un proyecto colectivo de investigación. En cuanto a los posibles derechos del becario de investigación sobre propiedad industrial se estará a lo que disponga la correspondiente convocatoria, en el marco de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes y, en su caso, al Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación.

Por su parte, el art. 3 del Estatuto del Becario prevé los siguientes deberes del becario de investigación:

- a) cumplir las condiciones y obligaciones establecidas en la respectiva convocatoria;
- b) realizar las actividades contempladas en sus programas de formación y especialización en la investigación, que deberán ser aprobados, en todo caso, por el organismo o institución de acogida;
- c) cumplir los objetivos del programa de formación y especialización con aprovechamiento y las directrices establecidas por el tutor;
- d) atenerse al régimen interno o de funcionamiento del organismo o institución en el que desarrolle sus actividades;

- e) asumir, las obligaciones que les correspondan por razón de su asimilación al Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 6 del presente Real Decreto.

Finalmente, el Estatuto del becario contempla las obligaciones correspondientes al organismo de acogida del becario:

- a) proporcionar al becario el apoyo necesario y facilitarle la utilización de los medios, instrumentos o equipos que resulten precisos para el normal desarrollo de su actividad;
- b) designar un tutor, con grado de doctor en su caso, para la coordinación y orientación de la actividad del becario;
- c) velar por el desarrollo adecuado del programa de formación del becario, sin que pueda exigírsele la realización de cualquier otra actividad que no esté relacionada con el desarrollo de su investigación o de la formación específica requerida para la misma durante su transcurso<sup>56</sup>. No obstante, los becarios que desarrollen sus actividades en una Universidad podrán colaborar en tareas docentes, dentro de los límites que en la correspondiente convocatoria se establezcan, sin que en ningún caso pueda desvirtuarse la finalidad investigadora y formativa de las becas.

Una primera conclusión que se puede obtener de la lectura de estas enumeraciones de derechos y deberes de los becarios de investigación es su limitado alcance en orden a garantizar la preeminencia de la función formativa de las becas de investigación frente a las actividades productivas, tanto investigadoras como docentes, que se puedan atribuir a los becarios de investigación, por lo que hubiera sido conveniente una mayor precisión en este aspecto<sup>57</sup>. Esta cuestión no es baladí si tenemos en cuenta que, como ya se ha puesto de manifiesto, la distinción entre beca de investigación y relación laboral se fundamenta en determinar en cada caso concreto cual es el interés o beneficio principal que se satisface con la beca y con la prestación de

<sup>56</sup> Como puede observarse la norma obliga al organismo de acogida del becario a tener en cuenta en todo momento la difícil línea fronteriza que en la práctica existe entre la beca y el contrato de trabajo. *Vid.*, AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El Estatuto del Becario...» cit., pág. 35.

<sup>57</sup> En esta misma dirección, las sugerencias de la Junta de Andalucía al borrador de Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Becario, mantienen que «la preocupación por el hecho de una utilización non-sancta de los beneficios sociales e incluso económicos de esta medida, recomendaría muy probablemente ser algo celoso en aspectos ligados a ciertas definiciones. En este sentido, si bien el texto está salpicado de referencias a la formación investigadora, o a la actividad científica, su importancia debería estar más expresamente remarcada en el articulado». Por estas razones, se propone incluir entre los requisitos que deben cumplir los programas de becas para su registro, que las instituciones becantes que aspiren a ser inscritas en el registro «demuestren fehacientemente que el trabajo de los becarios será total o muy mayoritariamente de carácter investigador».



servicios que como consecuencia de la misma se prestan, si el de los becarios o si, por el contrario, el de la propia entidad que convoca la beca o receptora del becario de investigación.

Ello no significa, sin embargo, que el Estatuto del Becario no suponga un avance en la delimitación de los dos aspectos —formación y trabajo— que confluyen en las becas de investigación y un afianzamiento de la finalidad formativa de las mismas. En esta dirección, el propio preámbulo de la norma recalca como finalidad de las becas que las mismas «invitan a los titulados universitarios a mejorar su formación e iniciarse en la actividad investigadora y, en su caso, en la docente; especialización científica y técnica que, como continuación de su formación académica, puede servir para su posterior incorporación profesional a la carrera investigadora o docente en el sector público o privado».

Esta previsión se materializa posteriormente en diversos pasajes del Estatuto del Becario a través de los cuales parece vislumbrarse la voluntad de otorgar mayor preeminencia a la finalidad formativa del becario de investigación frente al trabajo realizado por el mismo y, por tanto, la intención de satisfacer los elementos que hemos calificado como diferenciadores de una beca de investigación y de una relación laboral. En esta dirección, el Estatuto del Becario recoge las siguientes garantías de la función formativa de las becas de investigación:

- La formación dispensada a través de las becas de investigación debe responder a un plan de formación previamente preestablecido que contenga tanto los objetivos formativos que se pretenden satisfacer con la beca, como las diversas actividades que como consecuencia de dichos objetivos deberá realizar el becario. Así, diversos apartados del Estatuto del Becario hacen referencia al «programa de formación y especialización en la investigación», que deberá ser aprobado, en todo caso, por el organismo o institución de acogida (art. 3 b).
- El plan de formación debe estar sometido a tutela. En este sentido, el Estatuto del Becario prevé la designación de un tutor, con grado de doctor en su caso, para la coordinación y orientación de la actividad del becario (art. 4 b).
- Debe existir un seguimiento y control sobre el aprovechamiento de la beca, de modo que durante toda la vigencia de la beca deben darse por parte del tutor las indicaciones y instrucciones necesarias para el correcto desarrollo de la actividad desarrollada y, por tanto, de su formación. En esta dirección, tanto el tutor como el organismo de acogida de la beca deberán velar «por el desarrollo adecuado del programa de formación del becario» (art. 4 c). Paralelamente, se prevé el deber del becario de investigación de «realizar las actividades contempladas en su programa de formación y especialización

en la investigación», y «cumplir los objetivos del programa de formación y especialización con aprovechamiento y las directrices establecidas por el tutor» (art. 3 b).

- Debe existir una adecuación entre la actividad que se proyecta cubrir con la concesión de la beca y las posibilidades de la entidad que convoca la beca o receptora del becario para llevar a cabo la formación del becario. En esta dirección se contempla el derecho del becario a «obtener de los organismos, centros o instituciones que les acojan la colaboración y apoyo necesarios para el desarrollo normal de sus estudios y programas de investigación, de conformidad con sus disponibilidades» (art. 2 b) y el deber del organismo de acogida de «proporcionar al becario el apoyo necesario y facilitarle la utilización de los medios, instrumentos o equipos que resulten precisos para el normal desarrollo de su actividad» (art. 4 a).
- La no apropiación por parte del organismo receptor del becario del resultado de la actividad investigadora desarrollada por el becario de investigación durante su formación. En esta dirección, el Estatuto del Becario establece que «corresponden al becario asimismo, los derechos de la propiedad intelectual derivados de su propia actividad formativa en la investigación y de acuerdo con su contribución, conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril. Los citados derechos serán independientes, compatibles y acumulables con otros derechos que pudieran derivarse de la investigación realizada, sin perjuicio de los condicionantes derivados de la obra colectiva cuando el becario participe o esté vinculado a un proyecto colectivo de investigación. En cuanto a los posibles derechos del becario de investigación y de tercer ciclo sobre propiedad industrial se estará a lo que disponga la correspondiente convocatoria, en el marco de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes y, en su caso, al Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación».
- La prestación de servicios que realice el becario debe estar supeditada a la formación que debe obtener el becario y no a la inversa. En este sentido, el Estatuto del Becario establece de forma expresa que no puede «exigirsele la realización de cualquier otra actividad que no esté relacionada con el desarrollo de su investigación o de la formación específica requerida para la misma durante la misma» (art. 4 c) o que las becas requieren «dedicación exclusiva de los becarios a las actividades de formación y especialización científico o técnica objeto de las becas» (art. 5.3.c). Únicamente se contempla la posibilidad de que los becarios de investigación que desarro-



lles 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».

Precisamente, esta indefinición de las tareas docentes que pueden encomendarse a los becarios de investigación constituye a nuestro entender uno de los aspectos más criticables del Estatuto del Becario, que no se ha atrevido a abordar esta cuestión con suficiente rigor y claridad. Resulta plenamente admisible que se prevea la posibilidad de que los becarios de investigación puedan colaborar en tareas docentes, sobretodo si tenemos en cuenta que el Estatuto del Becario contempla a las becas de investigación como una continuación en la formación académica, que puede servir para la posterior incorporación profesional del becario de investigación no sólo en la carrera investigadora, sino también en la carrera docente. En consecuencia, parte de la formación del becario de investigación puede requerir su colaboración en tareas docentes.

Ahora bien, no nos parece de recibo que el Estatuto del Becario eluda llevar a cabo una mayor concreción de esta colaboración docente, remitiéndose para la misma a las previsiones que puedan contenerse en las correspondientes convocatorias, sobretodo si tenemos en cuenta que esta norma debe constituir el marco de referencia al que deben ajustarse los diversos programas de becas existentes. Esta carencia resulta especialmente llamativa si se tiene en cuenta el carácter esencialmente productivo de las actividades docentes<sup>58</sup>, salvo que las mismas se desarrollen de modo que prevalezca la función formativa que se pretende obtener a través de las mismas.

De las diversas pautas existentes a las que debe ajustarse la colaboración del becario de investigación en tareas docentes, para garantizar la finalidad formativa de las mismas, el Estatuto del Becario únicamente contempla el requisito teleológico, es decir, que la incorporación del becario de investigación a las tareas docentes ha de tener una finalidad formativa, pero hace caso omiso de los otros elementos que deben concurrir para que la colaboración del becario de investigación en tareas docentes no desvirtúe la naturaleza de las becas de investigación. En esta dirección, no se prevé el momento a partir del cual el becario de investigación puede empezar a colaborar en tareas docentes, no se fija un límite máximo de horas lectivas que se le puedan encomendar, no se excluye la posibilidad de que se asigne a los becarios de investigación la responsabilidad docente de una asignatu-

<sup>58</sup> *Vid.*, La misma consideración de la tarea docente como actividad productiva por excelencia en GARCÍA NINET, J.I.: «Sobre el presunto Estatuto...» cit., pág. 7.

ra, no se prevé que se le encomienden tareas docentes auxiliares, no se establecen mecanismos de control —autorizaciones y documentación de la docencia impartida—, etcétera.

Todas estas lagunas en la regulación de esta materia por parte del Estatuto del Becario dejan la puerta abierta a la utilización abusiva de la colaboración docente de los becarios de investigación por parte de los organismos receptores del becario, por lo que hubiera sido preferible una regulación más exhaustiva de la materia, acompañada de medidas que garanticen un control efectivo de la misma. Únicamente de este modo podría garantizarse que las tareas docentes encomendadas a los becarios de investigación resulten conciliables con la actividad investigadora principal y con la formación que debe adquirirse y no una clara actividad productiva como a menudo sucede en la práctica<sup>59</sup>.

A estas dudas cabe añadir la contundencia y alcance de las diversas obligaciones impuestas a los becarios de investigación que recuerdan a las propias de cualquier relación de dependencia laboral<sup>60</sup>. Así por ejemplo, las obligaciones de cumplir con las condiciones y obligaciones establecidas en la respectiva convocatoria, de realizar las actividades contempladas en sus programas de formación y especialización en la investigación, aprobados por el organismo o institución de acogida y de satisfacer los objetivos del programa de formación y especialización con aprovechamiento y las directrices establecidas por el tutor, así como la obligación de atenerse al régimen interno o de funcionamiento del organismo o institución en el que desarrolle sus actividades, recuerdan sobremanera al sometimiento del trabajador al poder de dirección y organización del empresario.

En definitiva, pese al encomiable esfuerzo que realiza el Estatuto del Becario para potenciar la función formativa de las becas de investigación, consideramos que dicha norma no cierra o, en otros términos, cierra en falso el debate sobre si la actividad desarrollada por el personal investigador en formación debe ser calificada como laboral o no. Puesto que del análisis de la regulación que en la misma se contiene en relación con los becarios de investigación no podemos concluir, como pretende la norma, que predomina la función formativa frente a la productiva.

<sup>59</sup> La necesidad de una mayor regulación de las funciones docentes de los becarios de investigación ha sido incluso puesta de manifiesto por el Defensor del Pueblo al afirmar que «se considera oportuno regular con mayor precisión las obligaciones docentes vinculadas al disfrute de las becas de investigación, a fin de que no se exija la impartición de docencia más allá de lo que resulte conciliable con la actividad investigadora principal y con la formación que debe adquirirse». *Vid.*, Boletín Oficial de las Cortes Generales. Sección Cortes Generales. Serie A, núm.201, de 8 de octubre de 2001, pág. 322).

<sup>60</sup> *Vid.*, GARCÍA NINET, J.I.: «Sobre el presunto Estatuto...» cit., pág. 7.





Por si esto fuera poco, cabe recordar que la inscripción de los programas de becas en el Registro de Becas de Investigación y, por extensión, la propia aplicación del Estatuto del Becario, incomprensiblemente se deja al albur de las entidades convocantes de las becas de investigación. En esta dirección, el Estatuto del Becario prevé que las entidades que convocan las becas «podrán» inscribir sus respectivos programas de becas en el Registro de Becas y, por tanto, no establece ninguna obligación expresa al respecto. Ello comporta que el conjunto de derechos y obligaciones que contempla dicha norma no sean de aplicación obligada y, en consecuencia, no todas las becas de investigación respondan a dicho modelo, siendo habitual, la convocatoria de numerosas becas de investigación, especialmente las convocadas por las propias Universidades u otros centros de investigación, en las que el delicado equilibrio entre formación y trabajo existente en el Estatuto del Becario se rompe manifiestamente a favor de la función productiva de becario de investigación y en perjuicio de la función formativa que toda beca de investigación debería tener.

#### 4. DOS EJEMPLOS DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

Pese a que como ya se ha puesto de manifiesto, con carácter general la actividad desarrollada por el personal investigador en formación no ha sido considerada tradicionalmente como una actividad laboral, en la actualidad pueden distinguirse dos ejemplos de contratación laboral del personal investigador en formación: la contratación laboral de los investigadores durante la fase final de su formación que tiene lugar en el marco del modelo beca de investigación + contrato de trabajo o modelo 2+2 y la contratación de ayudantes prevista en la Ley Orgánica de Universidades (en adelante, LOU). Veamos brevemente en que consisten ambas posibilidades:

A) El modelo beca de investigación + contrato de trabajo o modelo 2+2

Este modelo se caracteriza porque a diferencia del sistema tradicional basado en las becas de investigación se contemplan dos fases perfectamente diferenciadas en el proceso de formación del personal investigador: la primera de ellas conducente con carácter general a la obtención del Diploma de Estudios Avanzados (DEA), con un mayor componente formativo; mientras que la segunda, se orienta específicamente a la consecución de la tesis doctoral<sup>61</sup>.

Frente a esta diferenciación de las finalidades perseguidas en cada una de las fases expuestas, este modelo también aborda las ayudas para la for-

<sup>61</sup> Vid., sobre el concepto y antecedentes de este modelo de financiación de la formación en la investigación, LOURENSO PRIETO, S.: *Modelos avanzados de financiación de la formación del personal investigador postdoctoral*. Vid., [www.precarios.org](http://www.precarios.org)

mación de los investigadores en dos fases: la primera, consistente en la concesión de una beca de investigación, para que los beneficiarios de la misma inicien su formación mediante la obtención del DEA, y la segunda, a través de la financiación de la contratación laboral del investigador en el centro de investigación donde el doctorando realiza su tesis doctoral.

Esta distinción encuentra su fundamento en que el DEA supone el reconocimiento a la labor realizada por el doctorando en una determinada área de conocimiento y acredita su suficiencia investigadora, lo cual permite al doctorando elaborar, presentar y obtener en su caso la aprobación de la correspondiente Tesis Doctoral para obtener así el correspondiente título de doctor, así como desarrollar actividades de formación y especialización científica o técnica. En definitiva, este modelo de financiación de la formación de investigadores parece considerar que si la suficiencia investigadora habilita al becario de investigación para investigar, será a partir de este momento cuando su actividad deja de ser exclusivamente formativa, para ser considerada también, en cierto modo, como productiva y, por tanto, el investigador ya es susceptible de ser contratado laboralmente<sup>62</sup>.

Mientras que la primera fase de la formación del personal investigador, basada en becas de investigación, mantiene en lo esencial el modelo tradicional de financiación de la formación en la investigación, la segunda fase, por el contrario, supone un cambio sustancial en la concepción que hasta este momento ha venido recibiendo el personal investigador en formación, puesto que con su contratación se procede a la laboralización de una parte de su proceso de formación.

No resulta unánime, sin embargo, la concreta modalidad contractual a la que se recurre en cada una de las convocatorias autonómicas existentes. A tal efecto, puede diferenciarse entre la opción mayoritaria iniciada por la convocatoria de Aragón y seguida con posterioridad por las convocatorias de Castilla-La Mancha y Extremadura, consistente en la contratación en prácticas de los citados investigadores, prevista en el art. 11.1 ET; y la opción minoritaria seguida en la convocatoria catalana de recurrir de forma inicial y exclusiva al contrato de obra o servicio determinado regulado en el art. 15 ET, aunque con las particularidades previstas por el art. 17 Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, es decir, el contrato de obra o servicio para la realización de un proyecto específico de investigación.

B) La contratación de ayudantes prevista en la LOU.

<sup>62</sup> En la misma dirección el Estatuto del Becario únicamente abarca a aquellos becarios predoctorales, que, en el desarrollo de su actividad investigadora, han alcanzado ya un nivel de formación determinado que les permita realizar actividades adicionales a las estrictamente formativas. Esta suficiencia es la que se según la norma se acredita en virtud del DEA.

La aprobación de la LOU ha supuesto la modificación radical del régimen jurídico del personal docente e investigador tanto en lo referido a la forma de acceso a la condición de funcionario como en la forma de acceso y regulación de las condiciones del personal contratado, siendo una de las principales novedades el carácter laboral de la contratación laboral de éstos últimos<sup>63</sup>. En consecuencia y a diferencia de lo que sucedía antes de la entrada en vigor de la LOU, el régimen jurídico del personal contratado será siempre laboral y no administrativo, para lo cual la disposición derogatoria única de la LOU ha derogado expresamente la disposición adicional 20.ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que constituía el soporte legal del régimen administrativo de contratación en las Universidades. Por todo lo cual puede afirmarse con rotundidad que la LOU establece un «principio general de laboralidad en la contratación universitaria»<sup>64</sup>.

Entre las diversas figuras laborales contempladas en la LOU, encontramos a los ayudantes. Esta figura se configura como el primer paso de la carrera universitaria, ya que constituye la primera contratación laboral de aquellos que pretenden dedicarse a la actividad universitaria —docencia e investigación. Con esta finalidad, se prevé que los ayudantes sean contratados «entre quienes hayan superado todas las materias de estudio que se determinen en los créditos a que hace referencia el art. 38 y con la finalidad principal de completar su formación investigadora», lo que comporta que esta figura guarde cierta analogía con las modalidades formativas estatutarias<sup>65</sup>. En consecuencia, únicamente podrán ser contratados a través de esta modalidad contractual aquéllos que hayan superado todas las materias objeto de los estudios de doctorado<sup>66</sup>, con excepción claro está de la propia elaboración y defensa de la tesis doctoral<sup>67</sup>.

<sup>63</sup> Vid., CCOO (Federación de Enseñanza): *Regulación de las condiciones laborales del personal docente e investigado*, 2002, pág. 7.

<sup>64</sup> Ibid. pág. 12. En este punto se establece que «el reconocimiento del «principio general de laboralidad en la contratación universitaria» (BAYLOS) contenido en la LOU supone un giro radical, de consecuencias aún no suficientemente ponderables (...) Dicho principio supone, ni más ni menos, que la incorporación del futuro personal contratado al estatuto laboral».

<sup>65</sup> En la misma dirección, MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva e inaudita “relación laboral especial: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU”», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 257-258, 2004, pág. 106.

<sup>66</sup> SOUVIRÓN MORENILLA, J.M. y PALENCIA HERREJÓN, F.: *La nueva regulación de las Universidades. Comentarios y análisis sistemático de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. Ed. Comares, Granada, 2002, pág. 505, mantiene que sólo cabe la posibilidad de que el aspirante haya superado el programa de doctorado y esté en posesión del certificado-diploma que acredite su suficiencia investigadora.

<sup>67</sup> Menos exigente resulta el art. 5 del Real Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades Públi-

Esta figura resulta idónea, por tanto, para todos aquellos que habiendo cursado ya la totalidad de los créditos necesarios del programa de doctorado y habiendo obtenido de este modo la suficiencia investigadora o el Diploma de Estudios Avanzados-DEA, pretendan confeccionar y defender una tesis doctoral para la obtención del correspondiente título de doctor <sup>68</sup>.

La contratación de estos ayudantes tendrá como finalidad principal la de completar su formación investigadora, esencialmente, elaborar la tesis doctoral y proceder a su defensa, si bien, también podrán colaborar en tareas docentes en los términos que establezcan los respectivos Estatutos de su Universidad. De conformidad con el objeto de este contrato —completar la formación investigadora del ayudante— el mismo será con dedicación a tiempo completo. Por la misma razón, el contrato de ayudante se define como un contrato de evidente naturaleza temporal, puesto que la formación del futuro investigador y, en menor medida, del futuro docente, requieren una delimitación temporal, que la LOU fija en un máximo de cuatro años improrrogables. A partir de este límite ha sido la normativa de las Comunidades Autónomas y los Estatutos de las Universidades los que han procedido a concretar dicha duración, es decir, si la misma será ya inicialmente de cuatro años o por un período menor con la posibilidad de prórrogas hasta la duración máxima legalmente prevista.

Las semejanzas existentes entre esta figura y las becas de investigación han propiciado que diversas Universidades se estén planteando y estén llevando a cabo la sustitución de las tradicionales convocatorias de becas de investigación predoctorales por convocatorias de contratos de ayudantes LOU, los cuales bajo las denominaciones de ayudante investigador o ayudante para la formación en investigación, persiguen la formación de especialistas en el ámbito de la investigación <sup>69</sup>. De este modo, los investigado-

---

cas de Madrid y su régimen retributivo, puesto que únicamente exige que los ayudantes acrediten haber superado el período de docencia de tercer ciclo, no siendo, por tanto, necesario que el candidato haya completado los créditos correspondientes al período de investigación. En los mismos términos, el Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED, únicamente contempla que los «ayudantes deben acreditar haber superado el período de docencia de tercer ciclo».

<sup>68</sup> En parecidos términos, *Vid.*, MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva e inaudita “relación laboral especial...” cit., pág. 105, pone de manifiesto que esta figura «constituye el primer peldaño profesional —el primero académico será, en su caso y en teoría, la beca— de esta teórica carrera diseñada o prefigurada no con mucha coherencia o cuanto menos no con la debida claridad, en la LOU». La LUC, sin embargo, dota a esta figura de un carácter excepcional. En esta dirección, el art. 70 establece que «excepcionalmente, las universidades pueden contratar ayudantes a tiempo completo y por una duración determinada entre los estudiantes de doctorado que hayan superado todas las materias de estudio propias del título de doctor».

<sup>69</sup> En esta dirección parece dirigirse el anuncio de la Universidad de Salamanca de convocar 20 plazas de ayudantes LOU.



res en formación o en fase inicial son contratados a través de esta especie de «contrato en prácticas» que representa la figura del ayudante.

Tanto la contratación laboral de los investigadores durante la fase final de su formación que tiene lugar en el marco del modelo beca de investigación + contrato de trabajo o modelo 2+2, como la contratación de ayudantes prevista en la LOU han supuesto un importante avance en relación con la propia conceptualización y tratamiento que debe recibir el personal investigador en formación, no en vano, supone el reconocimiento de la labor productiva de este colectivo, frente a la exclusiva función formativa que hasta el momento se ha atribuido a las tareas realizadas por el mismo.

Asimismo, tienen el valor de constituir uno de los primeros avances que se producen en el campo de la laboralización de la fase inicial de la formación de investigadores y, por tanto, cumplen una función ejemplarizadora, puesto que ponen de manifiesto la existencia de otros posibles modelos de vinculación del personal investigador en formación basados en el reconocimiento de su labor productiva y, por tanto, en su contratación laboral.

Finalmente, la existencia de otros modelos de vinculación del personal investigador en formación constituye un acicate para futuras reclamaciones, judiciales o no, dirigidas a la conversión de las becas de investigación en relaciones laborales, puesto que la existencia de colectivos contratados laboralmente que realizan exactamente las mismas funciones que los becarios de investigación, se configura como un elemento de primer orden para la posible declaración judicial de la laboralidad de las tareas realizadas por los becarios de investigación. Será difícil justificar que colectivos que realizan exactamente los mismos cometidos reciban un tratamiento jurídico tan distinto.

## **5. UNA PROPUESTA A FAVOR DEL CARÁCTER LABORAL DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA POR EL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN**

Pese al muro que tradicionalmente se ha pretendido levantar entre las funciones formativas que se persiguen con las becas de investigación y la función productiva que se obtiene de una relación laboral, consideramos que la actividad realizada por el personal investigador en formación tiene la suficiente entidad para ser considerada como una actividad productiva más allá de la formación que recibe el becario de investigación y, por tanto, es merecedora de una cobertura jurídica y social superior a la otorgada por el sistema de becas<sup>70</sup>. En consecuencia, abogamos por la naturaleza laboral

<sup>70</sup> Vid., COMISIONES OBRERAS (Secretaría Confederal de Juventud): *Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*,

de la actividad desarrollada por el personal investigador en formación y, por tanto, por la contratación laboral del mismo<sup>71</sup>.

La importante participación del personal investigador en formación en tareas de investigación, realizando una gran parte de la producción científica de este país<sup>72</sup>, así como su colaboración ordinaria en las tareas docentes desarrolladas por las Universidades y otros centros de investigación constituyen argumentos más que sobrados para poner en evidencia que el muro que se había tratado de levantar entre la función formativa de las becas y la función productiva del contrato de trabajo no es más que una delgada línea que en no pocas ocasiones se sobrepasa con creces, otorgando a las becas de investigación un componente productivo que no se puede despreciar<sup>73</sup>. En otros términos, el hecho de que esta etapa de formación inicial sea sólo el comienzo de la carrera investigadora, no debe significar, sin embargo, que el investigador siga siendo tratado como un estudiante de pregrado, puesto que participa ya en todos los aspectos de la investigación, con responsabilidad desde la planificación hasta la publicación final de los resultados y, normalmente, también en tareas docentes, asumiendo en ocasiones plena responsabilidad sobre las mismas, si bien, no en un plano formal, lo cual no sería posible, sí desde una vertiente práctica, asumiendo la programación, la impartición de clases teórico-prácticas e, incluso, la evaluación de las asignaturas que le son encargadas.

Ahondando en esta conclusión, tampoco consideramos que se pueda situar la frontera entre la etapa formativa y la etapa productiva de la carrera investigadora en la obtención del DEA —beca antes y contrato después—,

---

Paralelo Edición, S.A., Madrid, 2004, pág. 40. En este informe se afirma que «el disfrute de estas becas implica el desarrollo de una actividad profesional: la investigación; una realidad especialmente evidente en los investigadores postdoctorales (...) por tanto, nos encontramos ante una actividad claramente asimilable a la categoría de actividad laboral».

<sup>71</sup> A partir de esta premisa se ha considerado que la exclusión de los becarios de investigación del ámbito de aplicación de la normativa laboral constituye un ejemplo flagrante de exclusión ilegal del Derecho del Trabajo. *Vid.*, LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del “Estatuto del Becario...” cit., pág. 11.

<sup>72</sup> *Vid.*, Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios: *Estudio bibliométrico de la producción científica del Personal Investigador en Formación y Perfeccionamiento en España*, 2001. Dicho estudio puede consultarse en [www.precarios.org](http://www.precarios.org).

<sup>73</sup> En esta misma dirección, la Exposición de Motivos de la Proposición de Ley aprobada por el Parlamento de Andalucía relativa a la modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de forma que posibilite la protección social y la contratación laboral de los investigadores, establece de forma expresa que «la investigación es un proceso realizado en equipo, colectivo; el modelo del trabajo en solitario es algo que en buena medida pertenece al pasado. Un departamento sigue unas líneas de investigación y el actual «becario» forma parte de un engranaje que coadyuva al resultado final».



no en vano, en la práctica los cursos de doctorado tienen una incidencia mínima en la capacidad investigadora de los doctorandos y asimismo el tiempo dedicado a la realización de estos cursos no abarca ni una mínima parte de la actividad realizada por el personal investigador en formación, compaginándose la realización de estos estudios con otras labores productivas. Obviamente, como en cualquier otro sector de actividad, existen diferencias cuantitativas entre la capacidad investigadora de quienes se inician en la investigación y de quienes llevan años investigando, pero no diferencias cualitativas que justifiquen una diferencia de trato tan radical por parte del ordenamiento jurídico. En consecuencia, no parece razonable que la obtención del DEA sea por sí mismo un elemento determinante para delimitar la fase formativa que se cubrirá con una beca y la fase productiva que se canalizará a través de un contrato laboral.

Somos conscientes, sin embargo, que las conclusiones expuestas rompen frontalmente con una tradición muy arraigada en nuestro sistema de ciencia y tecnología y que, no cabe duda de ello, tan buenos resultados ha dado, como lo muestra el espectacular, aunque aún insuficiente, incremento cualitativo y cuantitativo de investigadores que ha tenido lugar en nuestro país<sup>74</sup>. Sin embargo, consideramos que aquellas renuncias y sacrificios que podían exigirse en el momento de puesta en marcha de un sistema de ciencia y tecnología ya no son de recibo en la fase actual de consolidación, de manera que no puede seguir haciéndose pivotar el desarrollo de la investigación de este país únicamente en la acreditada ilusión y vocación de los jóvenes investigadores, sometiéndoles a injustificadas situaciones de precariedad. Por el contrario, si se quiere que la actividad investigadora reciba la valoración social que se merece y que tantas veces se reclama, debe empezarse porque los propios poderes públicos valoren en su justa medida la actividad desarrollada por el personal investigador en formación.

En cualquier caso, abandonando el siempre cómodo territorio de las propuestas y adentrándonos en el más complejo e inseguro territorio de la realidad cotidiana, creemos que, al menos a efectos de lograr una mayor seguridad jurídica, debe clarificarse, en el supuesto que ello sea posible, la frontera existente entre la investigación desarrollada a partir de una beca de investigación y la investigación desarrollada en el marco de una relación laboral, ya sea potenciando los elementos comunes y, por tanto, extendiendo a los becarios los derechos y obligaciones propios de toda relación laboral (derechos laborales seguridad social, derechos sindicales, etcétera), o bien,

<sup>74</sup> *Vid.*, un estudio sobre la situación actual en Ministerio de Ciencia y Tecnología (MCyT): *Indicadores de Ciencia y Tecnología*. España 2002, marzo, 2003 (*Vid.*, [www.mcyt.es](http://www.mcyt.es)). En la actualidad en España hay 3,77 investigadores por cada 1000 trabajadores, frente a los 5,36 de media en Europa, los 8,66 de Estados Unidos y el 9,72 de Japón.

marcando claramente las diferencias que deben existir entre ambas figuras<sup>75</sup>, potenciando las características propias de la beca (prevalencia de la formación del becario, subordinación de la organización del trabajo a la finalidad formativa, exigencia de un programa de formación y de un tutor que lo verifique, etcétera)<sup>76</sup>. En otros términos, debe ensancharse la línea de separación entre la formación y el trabajo, para que no haya duda que en las becas de investigación predomina la primera.

Con esta finalidad, consideramos que debería eliminarse el carácter postestativo del Estatuto del Becario, de modo que toda entidad o institución que pretendiera convocar una beca de investigación tuviera que inscribir su programa de becas en el registro correspondiente, cumpliendo para ello las condiciones y requisitos establecidos actualmente por el Estatuto del Becario<sup>77</sup>, así como otros que deberían ser añadidos —especialmente en relación a la docencia a impartir por el becario— con la finalidad de potenciar el elemento formativo de las becas de investigación. Únicamente de este modo, se puede garantizar, al menos *a priori*, que no en la práctica, que en las becas de investigación convocadas predomina la finalidad formativa del becario de investigación y no la voluntad de la entidad convocante de la

<sup>75</sup> Esta es la opción adoptada por FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios...» cit., pág. 30, que tras considerar que no puede pasarse por alto que las becas de investigación no son un fenómeno nuevo, así como que las mismas gozan de una amplia tradición y una justificada reputación en nuestro sistema, mantiene que «no hay razón para suprimir de un plumazo y de manera simplista una institución que ha permitido la obtención de resultados formativos que no son discutibles», sino que sería preferible «perfilar mejor su diferenciación con los contratos de trabajo».

<sup>76</sup> En parecidos términos, DE SOTO RIOJA, J.M.: «Becas formativas...» cit., pág. 233, ha mantenido que «sería conveniente reivindicar, frente al uso abusivo de las becas, principalmente por parte de las Administraciones Públicas, de una regulación más precisa de las mismas, evitando la realización de funciones ajenas a la finalidad formativa que éstas conllevan, si bien, también podrá reclamarse la regulación de un nuevo contrato, al margen del contrato en prácticas, para cubrir las necesidades, tanto de los alumnos becarios, como de las entidades becantes, para evitar de esta manera la proliferación de becas, altamente dudosas, cuya finalidad escapa al más puro interés formativo del alumno becado, piénsese, sin ir más lejos, en nuestras Universidades (...). En definitiva, frente a la cada vez más recurrida relación de becario, se impone por parte del legislador, una nueva o quizás reforma, de la legislación, que evite el hecho de que sean los Tribunales, los que, supuesto a supuesto, deban determinar el carácter laboral o no de la relación que une a la entidad otorgante de la beca, con los presuntos becarios, o presuntos trabajadores». *Vid.*, también, LÓPEZ GANDÍA, J.: *Contrato de trabajo...* cit.

<sup>77</sup> Esta propuesta es compartida por la Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios que proponen la «obligación de que todas las becas de investigación existentes en el panorama nacional, sea el que sea el órgano convocante, se adscriban al Estatuto del Becario, con el fin de que verdaderamente se eliminen las becas que no otorguen prestaciones y derechos sociolaborales a los investigadores y se homogenicen todas las convocatorias».





beca o, en su caso, de la receptora del mismo, de obtener un beneficio del trabajo desarrollado por éste.

De persistir el carácter facultativo de la inscripción de los programas de becas de investigación que se prevé en el Estatuto del Becario, consideramos que los requisitos que deben cumplir las becas de investigación recogidos en dicho Estatuto deben constituir un «test de legalidad» de las restantes becas que puedan convocarse, de modo que una beca de investigación que no satisfaga este control de legalidad no pueda ser considerada una verdadera beca, sino que deba ser calificada como una relación laboral por prevalecer el carácter productivo de la actividad desarrollada por el becario de investigación<sup>78</sup>.

<sup>78</sup> En parecidos términos, las sugerencias de la Junta de Andalucía en relación con el borrador de Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Becario prevé que «podría ser recomendable, en todo caso y de mantenerse la estructura general del borrador en el futuro RD, que la admisión de la inscripción en el registro tuviera las condiciones de un «sello de calidad» de impacto real importante y de consecuencias, cuanto menos, administrativas y laborales».