

como es la remisión expresa de esa Ley a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente a los artículos 15.1 y 11.1 del citado cuerpo legal. Por tanto, no existe una excepción a la aplicación de esta ley, sino que su remisión a la legislación laboral es plena.

El organismo demandado es ya conocedor de la experiencia profesional del actor.

El artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, dispone que:

"1. Los organismos públicos de investigación podrán celebrar, con cargo a sus presupuestos administrativos o comerciales, y de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos Estatutos, los siguientes contratos laborales:

a) Contratos para la realización de un proyecto específico de investigación. Estos contratos se regirán por lo dispuesto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

Podrán formalizarse con personal investigador, o personal científico o técnico.

La actividad desarrollada por los investigadores, o por el personal científico o técnico, será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

b) Contratos para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología. Estos contratos se regirán por el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

Sólo podrán concertarse con quienes estuviesen en posesión del título de Doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años a que se refiere el precepto antes citado.

El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados.

La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.

Ningún investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.

La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades.

2. Los organismos públicos y las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, a los que se refiere el art. 11 de esta Ley, podrán contratar personal investigador, o personal científico o técnico, con arreglo a lo dispuesto en el apartado anterior.

Las Universidades públicas únicamente podrán celebrar los contratos a que se refiere el párrafo anterior cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio.

3. Sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales de Investigación y los centros públicos de investigación no estatales, así como las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico podrán, previa convocatoria pública, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme a la legislación aplicable y a sus normas de organización y funcionamiento, y en función de sus necesidades de personal y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias celebrar contratos con carácter indefinido y dedicación a tiempo completo, con los investigadores que hayan sido contratados conforme a las previsiones de la letra b) del apartado 1 y que en el desarrollo de su actividad hayan superado con criterios de excelencia la evaluación correspondiente. La finalidad del contrato será realizar las funciones de la institución y prioritariamente tareas de investigación científica y desarrollo tecnológico."

Luego en primer lugar hay que destacar que el centro de investigación celebra el contrato al amparo de la modalidad de contrato de prácticas, artículo 17. Uno. B y no del contrato por obra o servicio determinado que se remite al artículo 15 del estatuto de los trabajadores. La *ley 13/86 establece en su artículo 17.1.b* (en redacción dada a este precepto por ley 12/01) que diversos Organismos públicos, pueden contratar a personal científico y técnico bajo dos modalidades laborales, bien contrato de obra o servicio determinado, bien contrato en prácticas, si bien en este último caso está sujeto a unas reglas particulares, entre ellas la que se refiere a su duración.

En consecuencia, y tal y como señala, entre otras, la *sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23-7-2007*, "El artículo 17 de la citada ley establece una modalidad atípica de contrato formativo, ya que tras remitirse al *artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores*, prescribe entre otras, que sólo puede contratarse a quienes estén en posesión del título de Doctor, que no es de aplicación el límite de cuatro años, sino que su duración no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco, que el trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados, y sobre todo, a diferencia de lo que ocurre en la práctica con los contratos formativos ordinarios, que la retribución de los doctores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades".

Es evidente y así consta en el relato fáctico de la sentencia - que en el desempeño de su labor como investigador ha ampliado, perfeccionado y completado su experiencia científica; ha impartido docencia, dentro de los límites legalmente previstos y no ha percibido retribuciones inferiores a las del personal investigador que realiza análogas actividades, conformando la actividad realizada, un "curriculum vitae" de experiencia en los campos en que se ha trabajado/investigado, independientemente del éxito o fracaso de la investigación desarrollada, pues lo que define la esencia del contrato del actor es la participación en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar su experiencia científica.

Ahora bien, la tesis de la impugnante sobre La Ley 13/86 - "define unos objetivos que se concretan en unos programas gracias a los cuales se da ocupación a investigadores, si bien mediante esta medida no se pretende

en consecuencia dar directamente formación a los investigadores de ese modo contratados, sino incrementar la investigación en España mediante la incorporación y potenciación del número de investigadores, criterios señalados ya por el TSJ Madrid en sus sentencias de 11-6-2010, 8-11-2010, 18-11-2010, 10-06-2011 y 12-07-2011, entre otras, por lo que el cese efectuado al finalizar el periodo contractual no constituye un despido, sino una válida extinción del contrato conforme al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, no es compartida por esta Sala.

Se admite que el demandante es un "investigador que incuestionablemente posee ya específicos y profundos conocimientos en su campo", y pretenden que sea lícito que su relación laboral se ampare a través del contrato en prácticas previsto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, pues en estos casos la finalidad específica de la relación laboral consiste en potenciar la investigación en España y, por otra parte, la pervivencia de la relación laboral supeditada a disponibilidades presupuestarias anuales es incompatible con la fijeza en puestos de trabajo que por su naturaleza son temporales.

El contenido de la Ley 13/86, de 14 de abril, de Fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, evidencia que por medio de la misma se intenta articular un marco legal dentro del cual queda comprendido el ámbito de investigación de nuestro país, en el que, lógicamente, hay que incluir una previsión referida a la clase de vínculo jurídico que mantiene el personal investigador con los Organismos donde presta sus servicios.

Ese vínculo se podía haber articulado de muchos modos, pero el legislador ha optado por dos únicas y exclusivas modalidades laborales: el contrato de obra o servicio determinado y el contrato en prácticas. Una vez hecha esta opción, sólo cabe interpretarla de forma coherente con el marco legal en que se inscribe, lo que nos remite al marco general del contrato en prácticas. Esto no quiere decir, como afirma el recurrente, que la ley 13/86 no puede modificar el régimen general de dicha modalidad contractual, pues, sin la menor duda, la ley puede apartarse del reglamento y, sin la menor duda también, cuando la ley establece una regulación especial para determinados casos habrá que ver si tal especialidad está realmente justificada o simplemente es un enmascaramiento de lesión al principio de igualdad en la ley.

La Administración demandada encuentra la justificación al trato especial del contrato en prácticas establecido en la ley 13/86 en el artículo 44 de la Constitución Española, opinión que es cuestionable, porque una cosa es que los poderes públicos deban promover la ciencia y la investigación (cosa que nadie duda) y otra muy distinta que para lograr ese propósito tengan que recurrir a un modelo atípico de los contratos a través de los cuales han querido, voluntariamente, canalizar la situación laboral de los trabajadores que se dedican a esa finalidad. Desde luego, esto último no tiene la menor conexión con el citado precepto constitucional y que esto es así se demuestra por el simple hecho de que la ley 13/86 no contempla ninguna especialidad en el contrato de obra o servicio determinado al que también puede acogerse la contratación laboral del personal investigador.

Queda fuera de duda que no ha recibido formación profesional, como consta en la redacción de Hechos Porbados, así como que ha ya había adquirido la necesaria habilitación profesional para desempeñar

profesionalmente una labor de investigador a través de los previos contratos. Naturalmente, se podrá intentar decir que esa cualificación profesional ya adquirida puede perfeccionarse gracias al nuevo contrato en prácticas, pero es evidente que esa eventual mejora de la capacidad investigadora ya no forma parte de lo que la ley entiende como "período en prácticas de un trabajador", porque la habilitación plena para incorporarse al mercado laboral ya está adquirida, sin perjuicio de que el ejercicio profesional afiance o amplíe unos conocimientos. Esto último es algo propio de cualquier profesional, pues cuanto más se trabaja más se perfecciona una técnica, sin que ello quiera decir que en tanto se sigue avanzando el trabajador se encuentre en práctica.

El actor es el responsable del proyecto Y ASI REZA EN SU CONTRATO DE TRABAJO. Pero es más, el contrato se remite al ET art. 11 y a la orden de la Convocatoria de la Beca de 2007 BOE 43 de 19/2/2007 en la que se hace constar en la SOLICITUD la redacción adicionada en Iso Hechos probados de "el actor fue contratado para ocupar una concreta línea de investigación al no disponer de plantilla de personal científico técnico que se ocupara de la misma siendo línea de investigación estratégicas para el desarrollo del centro su conjunto". Y además forma parte del Comité de selección, como también se ha admitido en la redacción de hechos probados, vía recurso de Suplicación.

Por todo ello, el mero hecho de estar acreditado que el contenido de la actividad laboral del actor no se ajusta al contrato en prácticas supone que es un contrato indefinido. Basta constatar la ilegalidad de tal situación para llegar a tal conclusión, sin necesidad de entrar en disquisiciones en si había o no una específica intención de fraude, aunque no está de más decir que, aparentemente, éste no se aprecia en este caso. Lo que parece haber es un error en la interpretación de la legalidad, no una expresa voluntad de eludir su cumplimiento.

Nació indefinida desde el mismo momento que se adjudica una beca que encubre, por lo antes razonado, un auténtico contrato de trabajo, fraude que persistió, por lo que desde el inicio, respondió a ejercicio de las actividades inherentes, habituales y consustanciales del organismo demandado.

artículo 17.1 de la Ley 13/1986 de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, en relación al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, constituyendo fraude de ley en la contratación temporal argumentando en síntesis, que si bien la Ley 13/36 ofrece algunas particularidades en relación el con contrato en prácticas, relativos a determinados aspectos, en lo restante debe aplicarse el *artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores*, concretamente en lo referido en la causa y la justificación de la temporalidad, no concurriendo en el presente caso a causa, ya que el actor reunía una dilatada experiencia en el nivel, es más se le contrata por ello, no habiéndose concretado las actividades, programas o proyectos que servirían a la finalidad formativa, y no habiéndose nombrado un tutor, ya que él era el responsable del equipo de línea estratégica de investigación, por lo que la contratación debe considerarse fraudulenta y el cese efectuado constitutivo de un despido que debe ser calificado de improcedente.

Queda por decir que frente al carácter indefinido de esa relación laboral que proviene de los anteriores razonamientos anudados al *artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores* no pueden esgrimirse los principios de

igualdad, mérito y capacidad establecidos en el *artículo 103 de la Constitución Española*.

Dichos principios ya fueron observados al momento de la selección del trabajador, pues no olvidemos que ésta se hizo a través del oportuno concurso público, en el que tuvieron oportunidad de participar quienes lo consideraron oportuno.

También se observan los principios indicados en lo que se refiere a la calificación de su relación laboral, pues ésta no se declara fija, sino indefinida, entendida en los términos que ha dejado fijados el Tribunal Supremo en la reiterada jurisprudencia que se refiere al vínculo que une a los trabajadores laborales al servicio de las Administraciones públicas como consecuencia de un contrato laboral irregular. Todo ello sin olvidar el que la extinción contractual por eventual despido improcedente permite a la empresa la opción entre readmitir o indemnizar, si bien sobre esto nada cabe anticipar.

La cantidad objeto de indemnización será la equivalente de 8-1-2008 a 12-2-2012 a razón de 45 días 18224,72 más de 13-2-2012 a 7.1.2013 a razón de 33 d de 2848=21.072,72 euros.

NOVENO.- No procede la imposición de costas, ya que la parte vencida de la que habla el *artículo 233.1 de la Ley de Procedimiento Laboral* es sólo la recurrente que carece del beneficio de justicia gratuita y ve íntegramente desestimada su pretensión.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por DON ANTONIO TARRIÑO VINAGRE contra la sentencia de que dimana el presente rollo dictada por el Juzgado de lo Social nº Uno de Burgos, de fecha 14 de Junio de 2013, en virtud de demanda formulada por el recurrente frente a CONSORCIO CENIEH, debemos estimar y estimamos la demanda y debemos declarar y declaramos improcedente el despido habido el día 8-1-2013 condenando a la demandada a que, a su elección, readmita al trabajador en su puesto de trabajo o le indemnice en la cantidad seuo de 21.072,72 euros. Más los efectos legales inherentes a dicha declaración. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J. y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley.

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos

en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz nº 15 de Burgos, -en cualquiera de sus sucursales, con el nº 1062/0000/65/000467/2013.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

