

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 903/2020, de 13 de octubre de 2020

Sala de lo Social

Rec. n.º 119/2019

SUMARIO:

Conflicto colectivo. Contratos predoctorales. Indemnización tras el cese o finalización. Universidad de Santiago de Compostela. Régimen jurídico aplicable a las relaciones laborales enclavadas entre la Universidad y aquellos con los que suscribe contratos temporales, predoctorales, teniendo la condición de personal investigador predoctoral en formación. El Tribunal ha venido abordando la cuestión de la exclusión del contrato de interinidad del esquema indemnizatorio del artículo 49.1 c) del TRET, afirmando su perfecta acomodación a los mandatos del Derecho de la Unión Europea. Y esa conclusión se ha declarado transponible a todos los casos de inexistencia de norma que reconozca indemnización extintiva respecto de una concreta modalidad contractual, cuestión que debe corresponder determinar al legislador. Y esto último es, precisamente, lo que sucede con el contrato predoctoral, cuya regulación especial no contiene disposición alguna al respecto. Y niega la Sala que tal falta de mención implique que en este extremo quepa una remisión al TRET como norma de carácter supletorio, pues basta con analizar el esquema seguido en el diseño de las tres modalidades contractuales del artículo 20 de la Ley 14/2011 para constatar que, de estos tres contratos de trabajo, sólo respecto del *contrato de investigador distinguido* se determinan los efectos económicos de la extinción. Ha sido pues consciente el legislador de que ni el *contrato predoctoral* ni el de *acceso al Sistema Español de Ciencia y Tecnología e Innovación* llevaban aparejados una indemnización específica a su extinción y no ha efectuado tampoco remisión al TRET en este punto. En todo caso, para activar la supletoriedad de la regulación del TRET se hace preciso delimitar la calificación del contrato en relación con las modalidades que se diseñan en dicho texto legal. Y ello porque en el TRET no toda finalización de un contrato de duración temporal lleva aparejado el derecho a una indemnización. Si de buscar analogías con las modalidades contractuales del TRET se trata, se hace verdaderamente difícil acudir al contrato para obra y servicio determinado y, por el contrario, sería el contrato en prácticas de su artículo 11 el que presentaría mayores similitudes –de manera muy particular, la finalidad explícita de la contratación-. Por tanto, la Sala entiende que el legislador ha diseñado una modalidad contractual, de carácter formativo, a la que no ha atribuido indemnización en el momento de su finalización, en la misma línea seguida con otros contratos temporales del TRET.

PRECEPTOS:

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 21.

RDLeg 2/2015 (TRET), arts. 11.1, 15, 49.1 c) y 52 c).

Ley 14/2011 (De la ciencia, la tecnología y la innovación), arts. 20.2, 21 y 23.

Ley 30/2015 (Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral), disposición final sexta.

PONENTE:

Doña María Lourdes Arastey Sahún.

Sentencia núm. 903/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer
D^a. María Luz García Paredes
D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 13 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Universidade de Santiago de Compostela, representada por la procuradora D^a. María Fara Aguiar Boudín y asistida por el letrado D. Manuel Lobato Iglesias, contra la sentencia dictada el 11 de abril de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en autos núm. 34/2017 seguidos a instancias del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia contra Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT Galicia), Confederación Intersindical Galega y la ahora recurrente, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas el Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia, representado y asistido por la letrada D^a. Lidia de la Iglesia Aza y la Confederación Intersindical Galega, representada y asistida por el letrado D. Héctor López de Castro Ruiz.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D^a María Lourdes Arastey Sahún.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación del Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «se reconozca el derecho del personal con contrato predoctoral que han accedido mediante la orden de 2/8/2013 de la Consellería de Educación, con independencia de la modalidad utilizada, a percibir resarcimiento derivado del cese o finalización de su contrato, equivalente a la indemnización legalmente fijada para el despido objetivo, de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades; o subsidiariamente a la indemnización de 10, 11 o 12 días por año de servicio prevista para el contrato de obra o servicio determinado, según la fecha de celebración del contrato.».

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 11 de abril de 2019 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la que consta el siguiente fallo:

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

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

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

Segundo.- Se celebró juicio el día 8 de febrero de 2018, con asistencia de las partes, oponiéndose a la demanda la Universidad en el sentido de negar el derecho reclamado básicamente por no existir situación discriminatoria al no haber situación comparable, dado que se trata de un contrato indefinido frente al temporal de los trabajadores afectados. Por su parte los codemandados se adhieren a la petición actora.

Tercero.- Los trabajadores afectados suscribieron en su momento contratos temporales para la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso teniendo la condición de personal investigador predoctoral en formación. Dicho contrato se celebró por escrito entre los afectados y la Universidad de Santiago de Compostela, bajo la forma de contrato temporal predoctoral, a tiempo completo, anual prorrogable, que se regula por la legislación vigente, por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por la Ley 14/2011, artículo 21, y Rdto. 2. 720/1998 de 18 de diciembre; artículo 1º de la Ley 12/2001 de 9 de julio y por el II Convenio Colectivo para el personal docente e investigador laboral de las Universidades de Coruña, Santiago de Compostela y Vigo.

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

Cuarto.- Instruido el ponente y tras deliberaciones de la Sala se acordó en Providencia de 21 de febrero de 2018, lo siguiente:

"De conformidad con lo establecido en el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Comunidad Europea, (antiguo artículo 234 del Tratado de la Comunidad Europea) se concede a las partes y al Ministerio Fiscal, un plazo de diez días para que efectúen alegaciones relativas al planteamiento de una cuestión prejudicial de interpretación ante el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, relacionados con los siguientes aspectos: Si en relación con el principio de equivalencia entre trabajadores temporales e indefinidos deben considerarse situaciones comparables los contratos predoctorales de los trabajadores así contratados, por aplicación de la Ley 14/2001 de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación, y cuyo artículo 20 regula dicha modalidad de contratación, y los temporales regulados en el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada suscrito entre la CES, LA UNICE, y el CEEP, que dio lugar a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999. Y de ser así, si ha de interpretarse que la desigualdad de trato en la indemnización por extinción contractual entre trabajadores temporales y fijos en la normativa española contenida en los artículos 49,1, c) del Estatuto de los Trabajadores y 52 del mismo cuerpo legal, constituye una discriminación de las prohibidas en el artículo 21 de la Carta resultando contraria a los principios de igualdad de trato y de no discriminación que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión.? Queda sin efecto mientras se tramita el proveído anterior y en tanto no se resuelva sobre lo expuesto, señalamiento para la votación y el fallo.

Las partes llevaron a cabo sus respectivas alegaciones, mostrando su conformidad con el planteamiento de la cuestión prejudicial, y rechazando el Ministerio Fiscal su intervención en dicho trámite por no ser parte en el conflicto colectivo planteado. La Universidad de Santiago de Compostela insiste en que los contratos de los trabajadores afectados no tienen el carácter de indefinido, sino temporales de uno a cuatro años, pudiendo existir indemnización en supuestos de despidos improcedente u objetivo, pero niega la posibilidad de indemnización por no haber situación comparable y los Sindicatos comparecientes, que se trata de contratos temporales a tiempo completo, de obra o servicio, sometidos al Estatuto de los Trabajadores y la pregunta que procede es si es lo

mismo indefinidos temporales a efectos indemnizatorios. Quinto.- El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, dictó Auto en fecha 19 de marzo de 2019, resolviendo la cuestión planteada en el siguiente sentido:

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

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

Sexto.- Se dio traslado a la partes y levantada suspensión acordada se dio cuenta al ponente para la resolución que proceda.».

Quinto.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de la Universidad de Santiago de Compostela.

El recurso fue impugnado por el Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia, adhiriéndose a dicha impugnación la Confederación Intersindical Galega (C.I.G.).

Sexto.

Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Galicia y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de octubre de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1. La demanda de conflicto colectivo, rectora de este procedimiento, contenía, como pretensión principal, la de que se reconociera al personal con contrato predoctoral –que hubiera accedido a raíz de la Orden de 2 de agosto 2013, de la Consellería de Educación-, con independencia de la modalidad utilizada, el derecho a percibir un resarcimiento por el cese o la finalización del contrato equivalente a la indemnización legal por despido objetivo (20 días por años de servicio, con un máximo de 12 mensualidades). Subsidiariamente, el sindicato demandante suplicaba que la indemnización se estableciera en la cuantía de «10, 11 ó 12 días por año de servicio prevista para el contrato de obra o servicio determinado, según la fecha de celebración del contrato».

2. Como se lee en los antecedentes que acabamos de exponer, la sentencia de instancia estima en parte la demanda y reconoce el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a percibir, a la finalización del contrato predoctoral, la indemnización fijada en el art. 49.1 c) del Estatuto de los trabajadores (ET).

3. Frente a ella se alza en casación ordinaria la Universidad empleadora demandada mediante un único motivo que, con amparo procesal en el art. 207 e) LRJS, denuncia que la sentencia recurrida infringe el art. 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Investigación, en relación con los arts. 11, 15 y 49.1 c) ET.

De este modo niega la parte recurrente que los contratos que rigen la relación de los afectados sean equiparables a los contratos de trabajo para obra o servicio determinado, sosteniendo que, por el contrario, su régimen jurídico se contiene en la regulación específica del mencionado art. 21 Ley 14/2011, con la modificación operada por la Disp. Final 6ª de la Ley 30/2015; la cual no prevé indemnización alguna para el caso de extinción por finalización del contrato.

Segundo.

1. Estamos ante la necesidad de determinar cuál es el régimen jurídico aplicable a las relaciones laborales entabladas entre la Universidad demandada y aquellos con los que suscribe contratos temporales acogidos formalmente a los denominados como “predoctorales” y cuyo objeto es la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso teniendo la condición de personal investigador predoctoral en formación (hecho probado tercero, no combatido).

La sentencia recurrida sostiene que el contrato predoctoral no puede considerarse un contrato formativo y, tras esa afirmación, concluye que ello aboca a que deba ser calificado como un contrato temporal de obra o servicio determinado. De ello deriva inmediatamente el reconocimiento de la indemnización que el art. 49.1 c) ET expresamente vincula a dicha modalidad contractual.

2. El art. 48.3 bis de la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades, dispone que éstas podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Esta ley determina en su art. 20.2 que la Universidades públicas «cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i» podrán contratar personal investigador a través de las modalidades que la misma establece.

Estas modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes: «a) contrato predoctoral; b) contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación; c) contrato de investigador distinguido» (art. 20.1).

No resulta de aplicación al caso el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (BOE de 15 marzo), por haber entrado en vigor con posterioridad al planteamiento del litigio y sin carácter retroactivo (STS/3ª de 15, 16 y 26 junio - rec. 197/2019, 190/2019 y 189/2019, respectivamente-; y 3 y 16 julio 2020 - rec. 191/2019 y 192/2019, respectivamente-).

3. El contrato predoctoral se halla regulado en el art. 23 de la indicada ley, así como en su Disp. Ad. 18ª (Seguridad Social). El primero de dichos preceptos establece que se celebrará de acuerdo con los siguientes requisitos: «a) El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o máster universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

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

c) El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo.

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

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

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

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

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

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

Tercero.

1. Hemos de poner de relieve que ambas partes litigantes coinciden con la primera de las premisas de la Sala de instancia al negar que el contrato predoctoral pueda ser calificado como un contrato formativo. El debate se ciñe, pues, a la cuestión de si estos contratos son una concreción específica del contrato para obra o servicio determinado –criterio de la sentencia recurrida, apoyado en la impugnación de la parte recurrida- o si se trata de una modalidad contractual autónoma, específica y distinta de las que regula el catálogo de contratos temporales del ET –tesis de la empresa-.

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

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

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

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

La indemnización que se instaura en el citado precepto ha protagonizado una enorme litigiosidad en tiempos recientes a raíz de la STJUE de 14 septiembre 2016, De Diego Porras-I, C-596/14, que fue interpretada en múltiples ocasiones en el sentido de reconocer derecho a indemnización en todos aquellos supuestos de extinción válida de contratos de trabajo de duración determinada, bien acudiendo a la equiparación de dicha

extinción con la del despido por causas objetivas, bien atribuyendo la indemnización del art. 49.1 c) ET a otras modalidades contractuales distintas de las mencionadas en el mismo.

Recordemos una vez más que la citada STJUE de 14 septiembre 2016 fue rectificada por las STJUE de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo Norte Facility C-574/16 y Montero Mateos C-677/16; y, finalmente, por la STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Diego Porras-II), en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017, así como por la STJUE de 19 marzo 2019 (CCOO, C-293/18).

A partir de la STS/4ª/Pleno de 13 marzo 2019 (rcud. 3970/2016) esta Sala IV del Tribunal Supremo ha reiterado en numerosas ocasiones –de ociosa cita- que en la reiterada STJUE de 14 de septiembre de 2016 (C-596/14) «se contenían razonamientos que suscitaban serias dudas de interpretación». Y ello porque el Tribunal de Justicia declaraba en el ap. 36 «que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados». De ahí que aquella STJUE hiciera dudar de sí, a la luz de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad lleve aparejado el derecho a una indemnización y, en ese punto, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento fija para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días para el caso de los contratos de interinidad por sustitución -que era el del supuesto en el caso De Diego Porras-, sino a que, por las mismas razones, se pusiera en cuestión la diferencia de indemnización de las otras dos modalidades de contrato temporal -obra o servicio determinados y eventual por circunstancias de la producción- que, con amparo en el art. 49.1 c) ET, tienen fijada una indemnización de 12 días (8 días, en la regulación anterior); y, asimismo, respecto de otros supuestos de contratación temporal, como en el caso del contrato de relevo o en el de las modalidades contractuales de la LO de Universidades (STS/4ª de 25 septiembre 2019 -rcud. 2074/2018-).

Esta solución queda corroborada por el ATJUE de 19 marzo 2019, C-293/18, dictado en respuesta a la cuestión prejudicial planteada por la Sala de instancia en este mismo pleito.

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

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

Basta con analizar el esquema seguido en el diseño de las tres modalidades contractuales del art. 20 de la Ley 14/2011 para constatar que, de estos tres contratos de trabajo, sólo respecto del contrato de investigador distinguido se determinan los efectos económicos de la extinción: «El contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador, comunicado por escrito con un preaviso de tres meses, sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes. En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso, el personal investigador contratado tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

En caso de desistimiento del empleador, el personal investigador contratado tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la que pudiera corresponderle por incumplimiento total o parcial del preaviso» (art. 23 f) Ley 14/2011).

El legislador ha especificado, cuando lo ha considerado necesario, este concreto aspecto de la relación laboral, determinando su régimen y, también, el juego de la supletoriedad del ET. Ha sido, pues, consciente de

que ni el contrato predoctoral ni el de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación llevaba aparejada una indemnización específica a su extinción y no ha efectuado tampoco remisión al ET en este punto.

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

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

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

No podemos compartir dicha conclusión por las razones que pasamos a exponer:

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Recapitulando lo expuesto, la Sala entiende que el legislador ha diseñado una modalidad contractual, de carácter formativo, a la que no ha atribuido indemnización en el momento de su finalización, en la misma línea



seguida con otros contratos temporales del ET. Por consiguiente, la sentencia recurrida debe ser casada y la pretensión de la demanda debe ser desestimada.

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

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación interpuesto por Universidade de Santiago de Compostela, y en consecuencia casamos y anulamos la sentencia dictada el 11 de abril de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en autos núm. 34/2017 seguidos a instancias del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia contra Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT Galicia), Confederación Intersindical Galega y la ahora recurrente. No procede hacer pronunciamiento sobre costas, debiendo cada parte hacerse cargo de las causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.