



Propuesta de mejora del Nuevo Contrato Indefinido de Actividades Científico- Técnicas

JOSÉ IGNACIO CONDE-RUIZ
JESÚS LAHERA FORTEZA
DIEGO PUGA

Apuntes 2022/08
Abril de 2022

fedea

*Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores
y no coinciden necesariamente con las de Fedea.*

Propuesta de mejora del Nuevo Contrato Indefinido de Actividades Científico-Técnicas

José Ignacio Conde-Ruiz¹ (sub-director FEDEA y Universidad
Complutense),

Jesús Lahera Forteza² (Universidad Complutense y FEDEA)

y

Diego Puga³ (CEMFI)

28 marzo 2022

¹ jiconde@ucm.es

² jesuslahera@cps.ucm.es

³ diego.puga@cemfi.es

1. El sector de la investigación científica y su tradicional precariedad laboral en España

Nadie pone en duda la importancia la inversión en I+D+i para el crecimiento de largo plazo de una economía al aumentar la productividad. También es bien conocido que es muy probable que los mercados no proporcionen suficiente I+D debido a la diferencia entre los rendimientos privados de la innovación y los rendimientos sociales para la economía en general. Es por esto que la política de I+D+i, y el impulso de la Ciencia debería convertirse en un elemento de política económica estratégico para cualquier país. En este sentido, España no está precisamente bien posicionada en la comparativa internacional. El último informe de la fundación COTEC (2020)⁴, muestra como España, desde la crisis financiera de 2008, no consigue converger en el gasto en I+D+i sobre PIB con respecto a la media Europa. En 2020, España gasta el 1,14% del PIB en I+D, mientras que la media europea asciende a 2,32%.

Hay muchas formas en las que se hace ciencia o Investigación en España, pero es importante tener en cuenta que una gran parte de esta ya sea en centros públicos, organismos públicos de investigación y universidades públicas, así como en el sector privado, suele desarrollarse en el marco de proyectos de investigación con financiación específica, nacional o internacional, de duración determinada. La mayoría de las veces conseguida en proyectos muy competitivos.

En la situación previa a la reforma laboral de 2021 (Decreto-Ley 32/2021), la presencia del contrato temporal de obra o servicio del antiguo art.15.1.a del Estatuto de los Trabajadores (ET) encajaba en la prestación de estos servicios de investigación al operar cada proyecto con autonomía y sustantividad propia de duración determinada. Dejando de lado los contratos temporales especiales de la carrera de investigador (pre-doctoral, post-doctoral e investigador distinguido), la Ley Orgánica de Universidades 6/2001 (LOU, art.48) y la Ley 14/2011 de Ciencia (LC, arts. 20.2 y 30) habilitaban, a su vez, a esta cobertura de contratos temporales de obra o servicio vinculados a proyectos de investigación. La Disposición Adicional 23.1ª LC, en el ámbito de la investigación pública, excepcionaba, además, las reglas de duración máxima de 3 o 4 años del antiguo art.15.1.a ET, así como el límite al encadenamiento contractual del art.15.5 ET, en consonancia con la antigua Disposición Adicional (DA) 15 ET. Es decir, se usaba un contrato temporal de obra y servicio completamente flexible en el sector público y con limitaciones temporales en el sector privado. Esta discrepancia entre el sector público y el sector privado era poco explicable.

Aunque la propia DA 23.2ª LC abría la posibilidad a la contratación indefinida, en el sector público, para la ejecución de planes y programas de investigación financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, lo cierto es que **el modelo dominante de**

⁴ Informe COTEC (2020) "Evolución de la I+D" <https://cotec.es/observacion/evolucion-de-la-i-d-2019/169d9768-f54d-821f-7c17-2bae4aff56e>

contratación laboral en la investigación pública, y también privada, era el temporal a través de contratos de obra o servicio.

La Reforma Laboral de 2021 (Decreto-Ley 32/2021) con la supresión del contrato temporal de obra y servicio ha supuesto un auténtico terremoto en la forma de contratar a los investigadores, tanto en el sector privado como en el público, y ha introducido mucha incertidumbre en un sector clave para España. De hecho, llegado marzo, las universidades y centros de investigación prácticamente han dejado de realizar nuevas contrataciones o renovaciones de contrato. Los aproximadamente 25.000 investigadores y personal de apoyo con contratos de obra y servicio próximos a finalizar se han visto inmersos en una situación de enorme incertidumbre acerca de su futuro.

En este análisis, de carácter económico-jurídico, analizamos los problemas que esta nueva reforma laboral puede tener en la forma de contratar para investigar en España, así como las posibles soluciones, que abren una gran oportunidad para reducir la tradicional precariedad laboral en el sector público y privado de la investigación científica. Proponemos mejoras en el nuevo contrato laboral indefinido para la Ciencia contemplado en el Proyecto de Ley de la Ciencia que reforma la vigente LC (PLC, BOC 25-II-2022) que esta en plena tramitación parlamentaria.

2. Impacto en la investigación científica de la derogación del contrato de obra o servicio de la reforma laboral

Como hemos indicado antes, una de las medidas más significativas de la Reforma Laboral de 2012, desarrollada en el Decreto-Ley 32/2021 (en adelante DL 32), es la derogación del contrato temporal de obra o servicio, con un nuevo diseño que reduce sustancialmente los márgenes de temporalidad laboral a sustituciones y circunstancias de la producción de los nuevos arts. 15.2 y 3 ET, que entran en vigor a partir del 30 marzo 2022. Este nuevo contrato temporal por circunstancias productivas tiene, en cualquier caso, una duración de 6 meses, ampliable a un año en la negociación colectiva, y **es inviable para usarse en la investigación científica, tanto pública como privada, dada la duración más amplia de los proyectos.**

Además, el impacto en la investigación pública de esta derogación es total pues se elimina expresamente el contrato de obra del art. 15.1.a ET y, en particular, su mención en la LOU y en la LC, quedando clara la imposibilidad de utilización de esta modalidad contractual temporal en el ámbito de la investigación pública, que incluye a las Universidades públicas.

El **periodo transitorio para la desaparición** de esta tradicional modalidad contractual temporal en la investigación privada y pública se determina en la Disposición Transitoria 3.1 y 4 DL 32:

- que mantiene vigentes los contratos de obra suscritos con anterioridad al 31 diciembre 2021 pero con un límite máximo de tres años desde la entrada en vigor de la norma, teniendo en cuenta que hay proyectos que superan este tiempo. Es decir,

el 31 de diciembre 2024 todos los contratos de obra vigentes vinculados a proyectos de investigación serán convertidos a indefinidos al superar esta duración máxima transitoria (se debe recordar que en el sector público no se aplicaba ninguna duración máxima a este contrato temporal). Lo mismo sucede en el sector privado, donde los contratos anteriores de obra están vigentes, pero con su tradicional duración máxima de tres años o cuatro años por convenio colectivo.

- entre el 1 de enero y el 30 marzo de 2022 se permitía suscribir contratos de obra, se entiende también vinculados a proyectos de investigación, pero con una duración máxima de seis meses.
- desde del **30 marzo de 2022 ya no se pueden suscribir contratos de obra vinculados a proyectos de investigación, ni en el sector público, ni en el privado.**

Por último, la DA 5ª DL 32 abre, sin embargo, la puerta a la contratación temporal, en el sector público, y sin excepcionar la investigación, a la ejecución del Plan Nacional de recuperación, transformación y resiliencia, sólo por el tiempo necesario para sus proyectos, y a la ejecución de programas temporales cuya financiación pública provenga de fondos europeos. Por esta vía, se abre un resquicio a la contratación temporal, similar a la tradicional de obra, vinculada a proyectos de investigación del sector público **dentro de dicho Plan o con financiación proveniente de fondos europeos**. Y llama la atención que esta opción no se abra en el sector privado, volviendo la norma a diferenciar ámbitos de investigación científica. En todo caso, esta excepción confirma la regla general que conlleva la desaparición del contrato de obra en la investigación pública y privada.

3. La alternativa de la contratación indefinida en la investigación tras la reforma laboral

En este nuevo marco normativo, y una vez desaparecida la opción del contrato de obra vinculado a proyecto de investigación, es evidente que **la alternativa es el contrato de trabajo indefinido, salvo que sea por causas de sustitución de trabajadores del art.15.3 ET, tanto en el sector público como en el privado.**

En este sentido es importante destacar que, en el ámbito público, toma especial relevancia ahora esta provisión de la DA 23ª.2 LC que ya contemplaba la posibilidad del uso de la contratación indefinida, hasta ahora poco utilizada dada la hegemonía del contrato de obra, en los siguientes términos:

*2. Las entidades a que se refiere el último párrafo del apartado anterior (estos es, el sector público incluido Universidades) y que no tengan ánimo de lucro, **podrán realizar contratos indefinidos**, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación y **financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista**, de conformidad con lo previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, vinculados a la duración de los correspondientes planes y programas. Esta previsión respetará, en todo caso, las medidas relativas a la contratación que establezcan las leyes de presupuestos generales.*

En definitiva, desde el 30 marzo 2022, la utilización de la contratación indefinida va a ser la regla general en la ejecución de planes y programas públicos y privados de investigación. Pero esto va a generar importantes tensiones pues, **por un lado, los proyectos de investigación seguirán siendo temporales, con financiación finalista y externa, pero, por otro lado, la contratación laboral pasa a ser indefinida.**

En el caso específico del sector público, esto **no convierte al trabajador vinculado a estos proyectos de investigación en personal laboral fijo del sector público, sino en trabajadores indefinidos** en el marco de dichos proyectos temporales. Ello permite abrir, con la regulación vigente, creemos, una extinción objetiva del art.52.e Estatuto de los Trabajadores por falta de consignación presupuestaria vinculada a cada proyecto de investigación, pues el supuesto de hecho responde perfectamente a lo dispuesto en la DA 23.2 LC, al menos en entidades sin ánimo de lucro, a las que habría que añadir las del propio sector público, en especial las Universidades públicas donde se desarrollan habitualmente estos proyectos de investigación financiados externamente mediante convocatorias competitivas locales, autonómicas, nacionales o internacionales. No coopera a esta interpretación la derogación por el DL 32 de la DA 16ª ET que aclaraba la proyección de la causa objetiva en las Administraciones Públicas, por falta o insuficiencia presupuestaria, pero, a pesar de ello, creemos aplicable la vía del art.52.e ET en estos casos. La presencia de esta causa extintiva habilitará a la finalización de la relación laboral indefinida pagando al trabajador una indemnización de 20 días salario/año, sin perjuicio de, si se superan los umbrales del art. 51 ET, proceder ya a un despido colectivo que, en la negociación sindical, pueda elevar estas cuantías. No obstante, esta vía **no elimina la incertidumbre judicial asociada a la contratación indefinida que supone un freno a la contratación ante el temor de que los tribunales declaren improcedente o nulo el despido.**

Otra vía, que quizás necesite un desarrollo convencional específico, es **la contratación laboral fija discontinua** del art. 16 ET, también permitida en el sector público conforme a la DA 4 DL 32 cuando resulte esencial para el cumplimiento de los fines que las Administraciones Públicas y las entidades públicas tengan encomendadas previa expresa acreditación. Siguiendo el modelo ideado en el art. 16 ET para las contratas, los trabajadores de la investigación privada y pública podrían ser, así, fijos discontinuos vinculados a sucesivos proyectos o programas de investigación, siendo llamados en la ejecución cierta de cada uno de ellos, operando una posible suspensión contractual o extinción objetiva o colectiva final tras la superación de un determinado período de inactividad sin proyectos (en contratas, el plazo legal subsidiario en defecto de convenio colectivo son 3 meses). La referencia literal a contratas o concesiones administrativas, y no a proyectos de investigación, dificulta en cualquier caso dicha interpretación conforme al nuevo e importante art.16 ET. El personal investigador fijo discontinuo puede ser una vía abierta por el DL 32, que, junto a la contratación indefinida ordinaria de la DA 23.2 LC, ofrece solución jurídica al vacío creado por la desaparición del contrato de obra en el sector privado y público de la investigación científica. No obstante, esta segunda vía de adaptación parece poco útil para la realización de investigación asociada a proyectos con financiación determinada. Como indicábamos antes, la Ciencia funciona con proyectos de investigación temporales, obtenidos de forma competitiva y con gran movilidad de investigadores e incluso geográfica. Pero una adaptación

específica de fijo discontinuo con circulación entre proyectos podría ser aceptada si la regulación legal o convencional acierta en la flexibilidad acorde a esta singularidad.

Sirvan estas interpretaciones, para afirmar que la reforma laboral, al permitir solo la contratación indefinida para la realización de la investigación, cuyos recursos provienen principalmente de proyectos de investigación que son temporales, **ha introducido, de pleno, en dicha actividad la incertidumbre judicial asociada la regulación de la contratación indefinida existente en España.** El coste principal de la contratación indefinida es la incertidumbre judicial que se genera cuando hay que extinguir el contrato. Existe el **temor fundado de que los tribunales obliguen a hacer indefinidos a trabajadores que fueron contratados para la realización de un proyecto de investigación cuya financiación solo esta garantizada por unos años.** Por este motivo, la vía para reducir esta incertidumbre o miedo, evitando que se frene la investigación en España, no es la vuelta a la contratación temporal por obra o servicio, como excepción sectorial, sino introducir seguridad jurídica en la causa empresarial y objetiva que justifican los despidos tanto en el sector público como en el privado. A continuación, vamos a valorar primero la propuesta de contratación indefinida que lleva el nuevo proyecto de ley de la Ciencia (que está en tramite parlamentario) y, después haremos nuestra propuesta, para mejorar dicho contrato y conseguir el objetivo de dar seguridad jurídica a los contratos financiados con proyectos de investigación.

4. La propuesta de contratación laboral indefinida del Proyecto de Ley de Ciencia

En este contexto, el nuevo Proyecto de Ley de la Ciencia que reforma la vigente LC (PLC, BOC 25-II-2022) mantiene contratos especiales, de duración determinada, en la carrera del investigador – pre-doctoral, post-doctoral e investigador distinguido – e incorpora, en línea con lo expuesto, en un nuevo art.23 bis, un contrato indefinido para ejecutar tareas vinculadas a líneas de investigación o servicios científicos-técnicos. Por tanto, la nueva ley de la Ciencia, desaparecido el contrato de obra, abrirá la vía indefinida en la investigación vinculada a proyectos temporales de investigación con financiación externa, tanto en sector privado, por aplicación directa del art. 15 ET, como público, con la cobertura expresa de esta norma.

En el ámbito público, estos contratos indefinidos no estarán sujetos a oferta pública de empleo ni a tasas de reposición, confirmando la anterior ausencia de personal laboral fijo, y no necesitarán de autorización previa si ya disponen, como será habitual, de financiación externa o procedente de convocatorias competitivas. La extinción de estos contratos se remite a la legislación general laboral, con sus correspondientes indemnizaciones, lo que parece dar cobertura a la aplicación, en los términos analizados, del art. 52.e ET, cuando exista insuficiencia o ausencia de presupuestos en la correspondiente investigación. Esto podría ser una solución para la contratación del sector público, aunque como hemos dicho no elimina completamente la incertidumbre judicial, pero en ningún caso para la del sector privado, salvo en entidades sin ánimo de lucro. Por tanto, **el PLC no otorga la suficiente seguridad jurídica en la extinción objetiva ni del sector público,** con una remisión a la

legislación laboral general que genera interpretaciones en torno al art.52.e ET tras la derogación de la DA 16ª ET, **ni en el sector privado, donde se aplicaría la causa económica, técnica, organizativa o productiva del art. 52.c ET, sin una adaptación específica al sector científico.** El PLC debe, en este sentido, ser mejorado en el trámite parlamentario, para crear un marco jurídico adecuado y seguro de contratación laboral indefinida en la Ciencia.

5. Propuesta de un nuevo Contrato Indefinido para la Investigación Científica Pública y Privada

En la medida en que las universidades y organismos de investigación conviertan los actuales contratos temporales de obra y servicio de investigadores y personal de apoyo en contratos indefinidos bajo esta nueva modalidad, darán mayor **estabilidad y seguridad** a profesionales que hasta ahora han ido encadenando contratos temporales de corta o larga duración. Un aspecto importante, incorporado en la reforma laboral de 2021, que facilitará esta transición es que, en el ámbito público, estos contratos indefinidos no estarán sujetos a oferta pública de empleo ni a tasas de reposición y no necesitarán de autorización previa si ya disponen, como será habitual, de financiación externa o procedente de convocatorias competitivas. El cambio puede beneficiar a muchos investigadores, personal técnico y de gestión, en universidades públicas, centros de investigación y otras entidades, públicas o privadas, con y sin ánimo de lucro, en un sector hasta ahora con un exceso de precariedad laboral. La apuesta decidida por la investigación científica e innovación, que inspira la importante reforma de la LC, exigía este **cambio de modelo laboral**, coherente con la reforma del DL 32.

Sin embargo, existen tres grandes inconvenientes, tal y como está recogida este nuevo contrato indefinido de actividades científico-técnicas en el PLC que creemos habría que corregir:

1. La reforma laboral se ha aprobado con anterioridad a la nueva Ley de Ciencia, por lo que **las universidades y organismos públicos de investigación están en una especie de limbo donde ya no pueden realizar contratos temporales de obra y servicio, pero no tienen regulado claramente un nuevo contrato indefinido de actividades científico-técnicas, más allá de la previsión general de la vigente DA 23ª antes expuesta.** Las disposiciones transitorias del DL 32, antes expuestas, dan soluciones a los contratos temporales vigentes, de cara a su conversión en indefinidos, con la referencia de máximo tres años, pero no ofrece una solución cierta a las nuevas contrataciones, más allá de impedir sean temporales por obra. Urge ofrecer una **solución que sirva de puente** hasta la aprobación de la Ley de Ciencia que merece un Decreto-Ley específico laboral como se ha realizado, por cierto, ya en los artistas y personal técnico del sector (Decreto-Ley 5/2022).
2. La contratación indefinida en el sector de la investigación asociada a financiación vía proyectos de duración determinada exige **propuestas normativas que den mayor seguridad jurídica a esta modalidad, ausentes en el PLC.** Al finalizar una fuente

de financiación de duración determinada para un proyecto de investigación, muchas veces existirá otra fuente de financiación que pueda reemplazarla, pero no siempre será así. Cuando exista financiación que pueda dar continuidad al puesto de trabajo, el nuevo marco legal hará innecesario convocar una nueva plaza, sino que el personal ya contratado bajo la nueva modalidad podrá seguir desempeñando sus tareas. Esto es una gran ventaja, que reducirá la precariedad laboral en el sector. La situación es menos clara en caso de que no exista una nueva fuente de financiación. El PLC recoge, como no podía ser de otro modo, que corresponderá *“al personal contratado la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral.”* Aquí el peligro es que **la incertidumbre jurídica acerca de si una extinción del contrato en estas circunstancias puede ser declarada improcedente o nula por los tribunales lleve a las universidades, o centros públicos o privados de investigación, a evitar la nueva modalidad de contratación indefinida, frenando inversiones y capacidad investigadora.**

La solución podemos encontrarla en el nuevo contrato indefinido adscrito a obra para el sector de la construcción de la nueva DA 3ª Ley 32/2006 de la reforma laboral 2021, con adaptación al sector de la investigación científica. Salvando las lógicas distancias, el sector de la Construcción ha vivido un cambio similar al de la Ciencia. Antes de la reforma, la gran mayoría de las contrataciones se hacían bajo la modalidad del contrato temporal de obra y servicio (o en su adaptación convencional de fijo de obra en el caso del primero de estos sectores). Temiendo que la incertidumbre jurídica dificultara la transición hacia contratos indefinidos, los interlocutores sociales de la Construcción introdujeron una causa extintiva propia del nuevo contrato indefinido que eliminaba la incertidumbre jurídica, y las dudas de los empresarios a tener que quedarse con los trabajadores una vez finalizada la obra. Creemos que esta sería la estrategia a seguir, y que la reforma de la LC puede subsanar esta carencia **con la articulación de un régimen jurídico de extinción objetiva específico adaptado a este importante sector de alta cualificación científica, tanto en el ámbito privado como público.** En concreto, el nuevo art.23 bis del PLC, debería contemplar un contrato indefinido adscrito a un proyecto de investigación científica, en el sector privado o público, con financiación externa y por naturaleza de duración temporal, con las **siguientes reglas extintivas:**

- La **finalización de dicho proyecto o línea de investigación científica** en la que presta servicios la persona trabajadora junto con la **insuficiencia o falta de financiación para dar continuidad dicho proyecto** debería ser una causa extintiva objetiva específica del contrato de trabajo, con un preaviso de 15 días y una indemnización de 20 días salario/año máximo una anualidad salarial, igual que en los arts. 52 y 53 ET para los despidos objetivos.
- Antes de la decisión extintiva, la empresa o la entidad pública, incluida la Universidad correspondiente, deberá valorar si es posible una **recolocación** del investigador, o personal auxiliar, en otro proyecto de investigación, teniendo en cuenta la cualificación profesional y el objeto investigador. Si la empresa o entidad

pública o privada valora que la persona trabajadora puede continuar su actividad investigadora, o auxiliar, en otro proyecto, efectuará una propuesta que deberá ser aceptada o rechazada por el trabajador. En caso de **aceptación, continuará vigente el contrato indefinido, y, en supuesto de rechazo, se procederá a la extinción objetiva contractual** en las mismas condiciones que una finalización de proyecto de investigación, antes descritas.

- Se debe prever la posibilidad de una **suspensión contractual por causa específica de espera de nuevos proyectos de investigación**, con un tiempo razonable, por ejemplo, de seis meses, donde se pueda valorar este encaje, teniendo protección por desempleo el trabajador durante este tiempo (una especie de ERTE de Ciencia). El trabajador podrá en cualquier caso solicitar una baja voluntaria en este tiempo de suspensión contractual. La extinción de este contrato específico indefinido opera por motivos inherentes a la persona del trabajador el caso de rechazo de la recolocación y en las otras dos causas extintivas, fin de proyecto o falta de presupuesto, como motivos objetivos que pudieran conllevar en su caso un despido colectivo por superación de los umbrales del art.51 ET.
3. El PLC recoge que el contrato indefinido de actividades científico-técnicas “*se podrá celebrar con personal con título de Licenciado, Ingeniero, Grado, Máster, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora.*” Esto tiene sentido para personal que ha completado sus estudios recientemente, y con alta cualificación universitaria, **pero deja fuera a personal de apoyo a la investigación de mayor edad que ha accedido a sus puestos actuales con otras titulaciones o personal necesario sin estas titulaciones** (por ejemplo, los antiguos títulos de diplomado universitario o personal auxiliar o de apoyo con títulos de formación profesional) y que no podrán ni ver renovados sus contratos temporales de obra y servicio ni tampoco acceder a un contrato indefinido de actividades científico-técnicas. **Tendría más sentido aplicar este contrato a todo personal que desarrolle tareas de investigación o de apoyo o gestión de la investigación con independencia de su titulación.** Se debe seguir, así, el modelo normativo reciente de artistas, que incluye, en sus reglas singulares de contratación laboral, al personal técnico y auxiliar vinculado al proyecto artístico, aquí proyectos de investigación científica.

En definitiva, sabemos que la investigación, pública o privada, se financia con proyectos de investigación de duración determinada, en muchos casos internacionales, luego la nueva causa de despido para estos contratos de la ciencia debería especificar, en los términos descritos, que **la finalización del proyecto de investigación o la falta de presupuesto finalista, por el motivo que sea**, es una causa objetiva de despido objetivo, salvo que exista un nuevo proyecto de investigación donde el trabajador tiene el capital humano específico necesario para su desarrollo. Esta medida, eliminaría de raíz la incertidumbre judicial e impulsaría la **contratación indefinida** en un sector estratégico para el futuro. Esta medida funcionaría igual tanto en **el sector público como en el sector privado**. De hecho, como

hemos visto anteriormente, España invierte menos que la media en I+D, pero el gap es mayor en la investigación pública que en la privada. Ello se debe, en parte, a una regulación que siempre ha beneficiado al sector público frente al privado (con contratos de obra más flexibles). Es el momento de romper este sesgo y nuestra propuesta lo facilita. En definitiva, la reducción de la alta temporalidad laboral en el sector de la investigación, tanto pública como privada, no se logra tan sólo con la supresión del contrato temporal de obra, sino que necesita de medidas que den flexibilidad y seguridad jurídica al contrato indefinido, adaptado a un ámbito tan singular dominado por proyectos temporales de investigación con financiación externa finalista.

Otra opción a valorar es articular **fijos discontinuos investigadores**, tanto en sector privado como público, siguiendo el modelo del art.16 ET entre contrataciones o concesiones administrativas. Se debería, así, permitir expresamente en las entidades privadas y públicas de investigación, incluidas las universidades, la contratación laboral fija discontinua adscrita a proyectos de investigación temporales con financiación externa, de personal investigador o auxiliar, que pudiera ser recolocado entre proyectos de investigación tras su finalización. Siguiendo el modelo del art. 16 ET, el **período de inactividad máximo, entendido como tiempo de espera entre proyectos**, podría ser de tres meses, momento en el cual se podrían aplicar suspensiones contractuales o extinciones objetivas o colectivas. Habría, en este sentido, que matizar la DA 17ª ET, no modificada por el DL 32, de impedir suspensiones contractuales por causa económica, técnica, organizativa o de producción en el sector público, permitiendo tal posibilidad en los fijos discontinuos investigadores. En este modelo discontinuo, se debería prever también una **causa objetiva extintiva por ausencia de proyecto de investigación, tras este intento de recolocación en un tiempo de espera o inactividad**, con la indemnización legal correspondiente del art.52 ET, siguiendo el mismo esquema que nuestra propuesta. Estos tiempos de espera, al igual que si se utilizan los propuestos ERTES de Ciencia, pueden ser útiles para llevar a cabo acciones formativas que facilitan la recolocación entre proyectos de investigación científica.

En conclusión, la reducción de la alta temporalidad laboral en el sector de la investigación, en especial pública, no se logra tan sólo con la supresión del contrato temporal de obra, sino que necesita de medidas que den flexibilidad y seguridad jurídica al contrato indefinido, adaptado a un ámbito tan singular dominado por proyectos temporales de investigación con financiación externa finalista. Nuestra propuesta de **contrato indefinido adscrito a proyecto de investigación y de fijos discontinuos investigadores**, con seguridad jurídica en la causa extintiva, en el sector privado y público, creemos logra este objetivo.