

TERCERA PARTE

SEMINARIO DE INVESTIGADORES EN ETAPA PREDOCTORAL

EL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN: CUESTIONES CONFLICTIVAS ACTUALES

THE STATUTE OF THE PRE-DOCTORAL RESEARCH STAFF IN TRAINING: CURRENT CONFLICTING ISSUES*

Josep Moreno Gené[†]
Universidad de Lleida

SUMARIO: 1. ¿De dónde venimos? El largo y penoso camino hacia el contrato predoctoral. – 2. ¿Dónde nos encontramos? El contrato predoctoral: 2.1. La irrupción del contrato predoctoral en la Ley de la Ciencia; 2.2. El desarrollo reglamentario del contrato predoctoral en el EPIPF: aspectos controvertidos; A) La previsión de un salario mínimo profesional garantizado y su entrada en vigor; B) Cuantía que percibir por los investigadores predoctorales en formación durante cada una de las anualidades del contrato; C) Revalorización anual de la retribución percibida por los investigadores predoctorales en formación; D) Derecho al percibo del complemento de antigüedad (trienios); E) La admisibilidad de prórrogas automáticas del contrato predoctoral; F) La previsión y limitación de las obligaciones docentes de los investigadores predoctorales; G) Los derechos indemnizatorios a la finalización del contrato predoctoral. –3. ¿Hacia dónde vamos? La equiparación real de los investigadores predoctorales con el resto del personal docente e investigador. –4. Bibliografía citada.

RESUMEN

En un contexto de inseguridad jurídica y fruto de las presiones ejercidas por los propios investigadores predoctorales en formación se ha aprobado el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (EPIPF), con el que se cumple, aunque sea con un retraso totalmente inaceptable, con el mandato contenido en la disposición adicional segunda de la Ley de la Ciencia. A pesar de la entrada en vigor de dicha norma, el régimen jurídico de este colectivo de investigadores sigue planteando importantes cuestiones conflictivas que han tenido que ser resueltas por los tribunales. Ello es así porque, de un modo sorprendente, el EPIPF no ha abordado numerosas cuestiones litigiosas ya preexistentes a su entrada en vigor y que, por lo tanto,

[†] Recibido el 24 de mayo de 2021. Aprobado el 12 de julio de 2021.

Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación RTI2018-097947-B-I00, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que lleva por título “Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar” (www.tecnologiaytrabajo.com).

^{**} Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Cataluña “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

deberían haber sido resueltas por dicha norma, y porque, lo que todavía es más sorprendente, la entrada en vigor de la misma ha provocado nuevas cuestiones litigiosas inexistentes con anterioridad. En este estudio se pretenden exponer, precisamente, algunas de estas viejas y nuevas cuestiones litigiosas que plantea el régimen jurídico del EPIPF.

ABSTRACT

In a context of legal uncertainty and as a result of the pressure exerted by the pre-doctoral researchers in training, the Statute of the pre-doctoral research staff in training has been approved, with which it complies, even with a totally unacceptable delay, with the mandate contained in the second additional provision of the Law of Science. Despite the entry into force of this rule, the legal regime of this group of researchers continues to raise important conflictive issues that have had to be resolved by the courts. This is so because, surprisingly, the EPIPF has not addressed numerous litigious issues that already existed before its entry into force and that, therefore, should have been resolved by said rule, and because, what is even more surprising, the entry into force of the same has led to new litigious issues that did not exist previously. This study seeks to expose, precisely, some of these old and new litigious issues raised by the legal regime of the EPIPF.

Palabras clave: contrato predoctoral, investigadores predoctorales en formación, salario, extinción del contrato, indemnización.

Key words: predoctoral contract, predoctoral research fellows, salary, contract termination, compensation.

1. ¿DE DÓNDE VENIMOS? EL LARGO Y PENOSO CAMINO HACIA EL CONTRATO PRE-DOCTORAL

El tratamiento que tradicionalmente se ha dispensado a la primera etapa de la carrera investigadora, es decir, la etapa de formación en la investigación no ha podido ser más desafortunado a la hora de presentar a la profesión de investigador como una profesión más o, cuanto menos, igual de atractiva que cualquier otra. No en vano, durante mucho tiempo el primer estadio de dicha carrera investigadora no fue considerado con carácter general como una actividad productiva, sino como una mera actividad formativa, habiendo sido calificados quienes transitan por la misma no como auténticos trabajadores sino como meros estudiantes, beneficiarios de la más variada y heterogénea gama de becas y ayudas a la investigación¹. Esta calificación de las personas que se iniciaban en la investigación como simples becarios de investigación y no como auténticos trabajadores no resultaba baladí, sino que, por el contrario, de esta calificación se desprendían trascendentales consecuencias jurídicas y sociales, al ser de aplicación a estos investigadores en formación en toda su extensión el “estatuto jurídico” propio del becario y no el “estatuto jurídico” propio del trabajador².

¹ Sobre la consideración del personal investigador en formación como meros becarios de investigación, *vid.* MORENO GENÉ, J.: *La actividad investigadora y la contratación laboral: una constante relación de desencuentros*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.

² FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Nuevas normas sobre los becarios y el personal sanitario residente: otra ocasión para la reflexión sobre el «trabajo formativo»”, *Temas Laborales*, núm. 74, 2004, p. 30, puso de manifiesto que en supuestos como este no era 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 alternatividad: o se es becario o trabajador: *tertium non datur*, lo que hace forzoso decantarse por una de las dos alternativas posibles”.

En este desalentador contexto tuvo lugar la aprobación del Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se establecía el Estatuto del Becario de Investigación (en adelante, EB), en el que por primera vez se abordaba con carácter general y de forma específica el régimen jurídico de los becarios de investigación y, en especial, su régimen de Seguridad Social, consistente en la inclusión de una parte de los mismos en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena³. El EB constituyó, frente al tradicional marco de indefinición de la figura de los becarios de investigación, un indudable paso hacia adelante en su delimitación conceptual y en el establecimiento de su marco normativo, representando al mismo tiempo un importante avance en el reconocimiento social de la actividad productiva desarrollada por este colectivo.

El tratamiento de la figura de los investigadores en formación que llevó a cabo el EB no implicó en ningún caso un cambio en la naturaleza jurídica que tradicionalmente se había atribuido a este colectivo, no en vano, ya en el preámbulo del EB se establecía de forma expresa y sin dejar lugar a dudas que “los becarios de investigación, precisamente por la finalidad formativa que tiene la beca, no son trabajadores por cuenta ajena sujetos al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral”⁴. Únicamente, a efectos de Seguridad Social, los becarios de investigación que se encontraban en el tercer y cuarto año de disfrute de la beca podían quedar incluidos en el Régimen General como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, recibiendo en todo caso, una protección social más limitada que los trabajadores por cuenta ajena, con exclusión, por ejemplo, de la protección por desempleo⁵.

En este contexto, se llevó a cabo la aprobación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación (en adelante, EPIF), que vino a sustituir al anterior EB (disposición derogatoria única del EPIF), estableciendo en consecuencia un nuevo régimen jurídico básico del personal investigador en formación (art. 1 EPIF)⁶. La principal novedad que introducía el EPIF se contenía en el art. 4.1 de dicha norma

³ Vid. un estudio de esta norma en AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El Estatuto del Becario de investigación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 121, 2004; GARCÍA NINET, J. I.: “Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación”, *Tribuna Social*, núm. 155, 2003; HIERRO HIERRO, F. J.: “Acerca de la protección social dispensada al becario de investigación por el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, vol. XXII, 2004; LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del «estatuto del becario de investigación», *Aranzadi Social*, núm. 1, 2004; MOLINA MARTÍN, M.: “Comentario al Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 5, 2004 y 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.

⁴ GARCÍA NINET, J. I.: “Sobre el presunto Estatuto...” cit., p. 6, ponía de manifiesto al respecto que el EB trataba 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., p. 11, mantenía al respecto que la apuesta por la extralaboralidad de las relaciones de trabajo de los becarios de investigación que llevaba a cabo el EB era “tan clara como injustificada”.

⁵ Ampliamente sobre esta cuestión en MORENO GENÉ, J.: “El Estatuto del becario de investigación...” cit.

⁶ Sobre el proceso de laboralización de la actividad investigadora del personal investigador en formación llevado a cabo por el EPIF, vid., entre otros, ALZAGA RUIZ, I.: “El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación”, *Actualidad Laboral*, núm. 18, 2006; CRISTÓBAL RONCERO, R.: *El Estatuto Jurídico del Personal Investigador en Formación*, Civitas, Madrid, 2008; FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “El régimen laboral y de seguridad social del personal investigador en formación «de beca» y «de contrato» (real decreto 63/2006, de 27 de enero)”, *Información laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm. 15, 2006; MORENO GENÉ, J.: “El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 277, 2006; MORENO GENÉ, J.: *El personal investigador en formación. Régimen Jurídico-Laboral y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2008; MORÓN PRIETO, R.: “El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 19, 2006.

que contemplaba las siguientes situaciones en las que podía encontrarse el personal investigador en formación: a) de beca, que comprendía los dos primeros años desde la concesión de la ayuda y, b) de contrato, que una vez superado el período de beca y obtenido el Diploma de Estudios Avanzados o documento administrativo que lo sustituyera de acuerdo con la nueva estructura de enseñanza adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior, comprendía, como máximo, los dos años siguientes. Para esta etapa se preveía que el personal investigador en formación formalizara un contrato laboral con el organismo, centro o institución al que estuviera adscrito. A tal efecto, se establecía que debía ser contratado a través de un contrato en prácticas.

Como fácilmente puede observarse, esta previsión no constituía una mera clasificación o tipología del personal investigador en formación, sino que suponía un cambio radical y de amplio calado en la concepción que tradicionalmente había recibido este colectivo, al adoptarse por primera vez en una norma estatal el modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo de beca de investigación + contrato de trabajo o modelo 2+2. Este modelo se caracterizaba porque a diferencia del sistema tradicional apoyado exclusivamente en las becas de investigación, éste contemplaba 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 o equivalente, con un claro componente formativo; y la segunda, más productiva, orientada específicamente a la consecución de la tesis doctoral. Fruto de esta diferenciación de las finalidades perseguidas en cada una de las fases expuestas, este modelo también abordaba las ayudas para la formación de los investigadores en dos fases: la primera, que se seguía apoyando en la concesión de una beca de investigación, para que los beneficiarios de la misma iniciaran su formación mediante la obtención del Diploma de Estudios Avanzados o equivalente, y la segunda, que contemplaba la financiación de la contratación laboral del investigador en el centro de investigación donde el doctorando realizaba su tesis doctoral.

En consecuencia, el EPIF incidía en la reordenación de las fronteras existentes hasta el momento entre las becas y la relación laboral en el ámbito de la formación investigadora, estableciendo nuevas reglas y criterios para su delimitación y colonizando a favor de la relación laboral parte de ese territorio fronterizo en el que convivían en distinto grado la formación, la inserción y la actividad productiva⁷.

Pese al avance que significó la adopción del modelo que combinaba dos años de beca más dos años de contratación del personal investigador en formación, enseguida empezaron a surgir voces que consideraron que la actividad realizada por el personal investigador en formación en el marco de los diferentes programas y convocatorias de ayudas a la investigación tenía desde su inicio la suficiente entidad para ser considerada como una actividad productiva más allá de la formación que se recibía y, por tanto, era merecedora también desde su inicio de una cobertura jurídica y social superior a la otorgada por el sistema de becas⁸. En consecuencia, tanto desde un plano jurídico como de política científica, se abogaba por la naturaleza laboral de la actividad desarrollada por el personal investigador en formación beneficiario de ayudas a la investigación y, por tanto, por la contratación laboral del mismo desde el momento inicial de su carrera investigadora coincidente con el momento de su admisión en el Programa de Doctorado, es decir, por el conocido también como modelo 0+4 –ningún año de beca de investigación y cuatro años de contratación laboral–⁹.

⁷ Vid. MORÓN PRIETO, R.: “El Estatuto del Personal Investigador...” cit., p. 453.

⁸ Vid. COMISIONES OBRERAS (Secretaría Confederal de Juventud): *Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*, Paralelo Edición, S.A., Madrid, 2004, p. 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”.

⁹ En esta misma dirección, se había llegado a considerar que la exclusión de los becarios de investigación del ámbito de aplicación de la normativa laboral constituía un ejemplo flagrante de exclusión ilegal del Derecho del Trabajo. Vid. LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del «Estatuto del Becario...»” cit., p. 11.

En este contexto, se suscitaron diferentes conflictos en que los que el investigador en formación consideraba que, aunque la prestación de servicios prestados para la universidad o centro de investigación se había articulado formalmente como una beca en los términos previstos por el EPIF, dados los términos en que la misma se estaba desarrollando, debía ser calificada como una prestación de servicios de carácter laboral. En esta línea encontramos, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante, STSJ) de Madrid de 7 de noviembre de 2016 (núm. rec. 363/2016) que viene a reconocer el carácter laboral de la actividad desarrollada por un investigador en formación durante la fase de beca prevista en el EPIF, por considerarse que las labores encomendadas y desarrolladas por el investigador becario no han estado en consonancia con la finalidad de la beca¹⁰.

2. ¿DÓNDE NOS ENCONTRAMOS? EL CONTRATO PREDOCTORAL

2.1. La irrupción del contrato predoctoral en la Ley de la Ciencia

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, Ley de la Ciencia) vino a introducir diferentes instrumentos jurídicos dirigidos a satisfacer las diferentes necesidades que plantea la contratación de los investigadores. Entre las diferentes modalidades contractuales dirigidas a los investigadores que se recogen en la Ley de la Ciencia, el art. 21 de la citada norma introduce lo que viene a denominar como “contrato predoctoral”¹¹.

Como novedad más importante de esta modalidad contractual destaca, sin lugar a dudas, la duración de la misma. A tal efecto se establece que la duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. En consecuencia, el contrato predoctoral contempla una duración máxima de cuatro años, coincidente con el período de tiempo que tradicionalmente se ha considerado como el adecuado para la realización de la tesis doctoral y la obtención del correspondiente título de doctor.

La irrupción del contrato predoctoral como vía de vinculación contractual del personal investigador en formación que lleva a cabo la Ley de la Ciencia no implicó un mero cambio de modalidad contractual, sino que, por el contrario, supuso un cambio radical y de amplio calado en la concepción que tradicionalmente había recibido el colectivo del personal investigador en formación, en la medida en que al preverse una modalidad contractual específica con una duración máxima de cuatro años, se abandona el modelo de financiación de la formación investigadora introducido por el EPIF, que hemos identificado como modelo 2+2, que se caracterizaba por combinar dos años de beca de investigación y dos años de contratación en prácticas del investigador, y se adopta por primera vez en una norma estatal con rango de ley el modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo 0+4, en el que se elimina cualquier

¹⁰ Un comentario de esta resolución judicial en MORENO GENÉ, J.: “El personal investigador en formación: el difícil equilibrio entre la finalidad formativa y productiva de esta figura”, *Juslabor*, núm. 3, 2017.

¹¹ *Vid.* sobre esta norma, entre otros, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: “La contratación de investigadores por universidades públicas en la Ley de la Ciencia de 2011”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 404, 2016, LUJÁN ALCARAZ, J.: “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, en AAVV.: *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*, Universidad de Sevilla, Sevilla, 2012, MARINA JALVO, B.: “Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las universidades públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 30, 2012, MORENO GENÉ, J.: “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ¿el final del estado de excepción laboral en la ciencia?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 340, 2011, SERRANO ARGÜELLO, N.: “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desideratum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014 y SIRVENT HERNÁNDEZ, M.: “Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador”, en BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.): *El estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016.

fase de beca, procediéndose a la contratación laboral de los investigadores en formación desde el inicio de su carrera investigadora, es decir, desde el inicio de su participación en los trabajos o proyectos de investigación conducentes a la elaboración y defensa de su tesis doctoral¹².

A partir de esta previsión de la Ley de la Ciencia, el nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación, previsto en la disposición adicional segunda de dicha norma, debía sustituir el modelo de financiación de la formación investigadora que combina la beca de investigación con el contrato de trabajo en prácticas, que se recogía hasta el momento en el EPIF, por un modelo que abogara exclusivamente por la contratación laboral del personal investigador en formación, como se desprende del mandato que se contiene en la Ley de la Ciencia de que el futuro Estatuto “incluirá las prescripciones recogidas en la presente ley para el contrato predoctoral”. A tal efecto, como ya se indicó en su momento de forma muy expresiva, la Ley de la Ciencia “levanta acta de defunción” del histórico “modelo de becas de investigación” como forma más noble de acceso a este trabajo¹³.

A diferencia de otros modelos de financiación de la formación investigadora que mantienen una fase de beca de mayor o menor duración, el modelo 0+4 parte de la consideración de que la actividad investigadora desarrollada por el personal investigador en formación tiene desde su inicio la suficiente entidad para ser considerada como una actividad productiva más allá de la formación que se recibe y, por tanto, debe ser merecedora de una cobertura jurídica y social superior a la otorgada por el sistema de becas. En apoyo de esta conclusión se invoca la importante participación del personal investigador en formación en tareas de investigación, realizando gran parte de la producción científica de este país, así como su colaboración ordinaria en las tareas docentes desarrolladas por las universidades y otros centros de investigación.

En consecuencia, tanto desde un plano jurídico, como fundamentalmente de política científica, resulta del todo acertada la opción adoptada por la Ley de la Ciencia de reconocer la naturaleza laboral de la actividad desarrollada por el personal investigador en formación beneficiario de ayudas a la investigación y, por tanto, establecer la contratación laboral del mismo desde el momento inicial de su carrera investigadora coincidente con el momento de su admisión en el Programa de Doctorado. Además, la Ley de la Ciencia da cumplimiento en este punto a lo previsto por la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de los investigadores que recomienda la contratación desde el inicio de la carrera investigadora, es decir, desde el comienzo del doctorado.

El cambio radical que ha supuesto la Ley de la Ciencia en la contratación de los investigadores en formación, sin embargo, no vino acompañado de una regulación exhaustiva del régimen jurídico del nuevo contrato predoctoral, ni de los derechos y obligaciones que se derivan de la formalización de dicho contrato, sino que, por el contrario, la Ley de la Ciencia se limitó a establecer una regulación muy parca de esta modalidad contractual, remitiendo aspectos esenciales de la misma a un futuro desarrollo reglamentario. A tal efecto, en la disposición adicional segunda de la Ley de la Ciencia se preveía que “En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno elaborará un estatuto del personal investigador en formación (...) Dicho estatuto sustituirá al actual Estatuto del personal investigador en formación, e incluirá las prescripciones recogidas en la presente ley para el contrato predoctoral”. A pesar de que la aprobación del nuevo EPIPF debería haberse llevado a cabo en los dos años siguientes a la entrada en vigor de dicha norma, de un modo totalmente injustificado, se fue demorando en el tiempo.

¹² Vid. MORENO GENÉ, J.: “La contratación laboral de los investigadores...” cit., pp. 91 y 92. Vid. también, GONZÁLEZ DÍAZ, F. y CRISTÓBAL RONCERO, R.: “El personal investigador en formación”, en AAVV: *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011, p. 1078 y LUJÁN ALCARAZ, J.: “La contratación laboral del personal investigador...” cit., p. 202.

¹³ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Las perspectivas de cambio en los regímenes del personal investigador y del personal de apoyo: modelo productivo, reforma laboral y el trabajo de investigación en las universidades”, en VVAA: *Conclusiones del XI Curso sobre régimen jurídico de Universidades*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2013, p. 358.

Esta falta de desarrollo reglamentario del contrato predoctoral generó importantes controversias respecto a algunos aspectos básicos de su régimen jurídico, entre las que cabe destacar, la propia naturaleza jurídica del contrato, su objeto, la posibilidad de efectuar colaboraciones docentes u otro tipo de actividades, la retribución a percibir y sus posibles revalorizaciones, el derecho a percibir el complemento por antigüedad, el derecho al percibo de alguna indemnización a la finalización del contrato por su cumplimiento, la forma de cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social, etcétera.

2.2. El desarrollo reglamentario del contrato predoctoral en el EPIPF: aspectos controvertidos

En este contexto de inseguridad jurídica y fruto de las presiones ejercidas por los propios investigadores predoctorales en formación¹⁴, finalmente se ha aprobado el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (en adelante, EPIPF), con el que se cumple, aunque sea con un retraso totalmente inaceptable, con el mandato contenido en la citada disposición adicional segunda de la Ley de la Ciencia.

A pesar de la entrada en vigor del EPIPF, el régimen jurídico de este colectivo de investigadores sigue planteando importantes cuestiones conflictivas que han tenido que ser resueltas por los tribunales. Ello es así porque, de un modo sorprendente, dicha norma no ha abordado numerosas cuestiones litigiosas ya preexistentes a su entrada en vigor y que, por lo tanto, deberían haber sido resueltas por la misma, y porque, lo que todavía es más sorprendente, la entrada en vigor de dicha norma ha provocado nuevas cuestiones litigiosas inexistentes antes de su entrada en vigor. En los próximos apartados se pretenden exponer, precisamente, algunas de estas cuestiones conflictivas y la solución dispensada a las mismas por los tribunales.

A) La previsión de un salario mínimo profesional garantizado y su entrada en vigor

El art. 21 d) de la Ley de la Ciencia y el art. 7 del EPIPF establecen que “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”.

La desigualdad retributiva prevista en el contrato predoctoral resulta del todo excesiva, puesto que unas retribuciones mínimas del 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en el convenio colectivo durante los dos primeros años y del 60 y del 75 por 100 durante el tercer y el cuarto año no parecen estar justificadas, puesto que los investigadores predoctorales en formación, tras un breve lapso de tiempo, suelen llevar a cabo una actividad investigadora cuanto menos similar a la desarrollada por otros investigadores del centro de investigación en el que se integran¹⁵.

¹⁴ A tal efecto, REQUENA MONTES, O.: “Aproximación crítica al Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, p. 378, pone de manifiesto como “con el fin de presionar al Gobierno para que cumpliera tal mandato, desde el año 2016 se crearon numerosas asambleas en el ámbito universitario y provincial para la defensa de los derechos de los PIFs. Tras manifestarse, coordinarse con diversos grupos sindicales y organizarse a nivel estatal, lograron ser parte de las negociaciones con la Secretaría de Estado de Investigación (SEIDI) y hacer visibles sus reivindicaciones de cara a un nuevo EPIPF”.

¹⁵ De forma expresiva NOGUEIRA FERREIRO, L.: “La eficacia en el fomento de la investigación del contrato predoctoral y las ayudas a la formación de doctores y profesorado universitario”, en AAVV: *XXXIII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2015, p. 276, afirmaba que “este contrato es el peor remunerado de todos los existentes, al menos en sus dos primeros años,

Este sistema de fijación del salario correspondiente al personal predoctoral en formación ha planteado, además, una dificultad añadida, que no es otra que la determinación de las categorías equivalentes al colectivo de los investigadores predoctorales en formación en el respectivo convenio colectivo de su ámbito de aplicación, especialmente, en el caso de las universidades públicas. Todo ello ha supuesto que en la mayoría de casos la retribución correspondiente a este colectivo de investigadores haya sido la prevista en la convocatoria de ayudas a la investigación, sin efectuar ninguna referencia a la “categoría equivalente”, lo cual, provoca, a su vez, la cuestión de qué sucede cuando se producen desajustes entre los programas de ayuda a la investigación mediante los que se financian estos contratos predoctorales y el módulo de cálculo del salario previsto en el art. 21 d) de la Ley de la Ciencia.

Ante el aluvión de críticas recibidas, el EIPF se ha visto obligado a intervenir. A tal efecto, en un primer momento, el apartado primero del art. 7 de dicha norma se limita a reiterar lo previsto en la Ley de la Ciencia para el cálculo de la retribución de los investigadores predoctorales en formación, pero acto seguido, el apartado 2 del citado precepto añade que “para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único del personal laboral de la Administración General del Estado”.

La introducción por parte del EIPF de un salario mínimo profesional garantizado para los investigadores predoctorales en formación provocó una reacción muy airada por parte de numerosas universidades y otros centros de investigación que llegaron incluso a impugnar por vía judicial el art. 7.2 EIPF, al considerar que dicho precepto incurría en un vicio de nulidad de pleno derecho por infringir el artículo 21.1 d) de la Ley de la Ciencia, del que es ejecución y, asimismo, por infringir también la autonomía universitaria, en la modalidad de autonomía financiera y presupuestaria y la reserva formal de ley en materia presupuestaria.

Esta pretensión, sin embargo, fue desestimada de modo contundente por diferentes resoluciones de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo – Sentencias 777/2020 de 15 de junio, 778/2020, de 16 de junio, 779/2020, de 16 de junio, 882/2020, de 26 de junio, 924/2020, de 3 de julio, 1020/2020, de 16 de julio y 1520/2020, de 12 de noviembre–, que tras recordar que, si bien es cierto que el art. 7.2 forma parte de un reglamento ejecutivo de la Ley de la Ciencia, no se alcanza a comprender en qué medida se puede considerar que el mismo sea ilegal o infrinja la Ley que desarrolla.

Una vez constatada la validez del art. 7.2 EIPF, sin embargo, la aprobación de esta norma y, por consiguiente, la incorporación de un salario mínimo profesional garantizado para el colectivo de los investigadores predoctorales en formación, todavía seguía planteando una cuestión adicional trascendental, consistente en determinar cómo afectaba dicha previsión a los contratos predoctorales ya vigentes en el momento de su entrada en vigor y, en particular, si los salarios previstos en dichos contratos debían adecuarse a lo previsto a partir de ahora por el art. 7.2 EIPF.

Todo hacía prever que el art. 2.1 EIPF pretendía extender dicha garantía de ingresos mínimos a todas las situaciones jurídico-contractuales incluidas en su ámbito de aplicación, a tal efecto, se preveía que dicha norma sería de aplicación a “cualquier contratación predoctoral” y que “todas las contrataciones se adecuarán a las previsiones del contrato predoctoral”. Sin embargo, la cuestión planteada no se encuentra prevista ni resuelta de un modo expreso en la pro-

es decir, cualquier otro modelo contractual genera más beneficios al trabajador que el aquí estudiado”. En la misma dirección, SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: “Trabajo en investigación: luces y sombras de su progresiva laboralización en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2015, p. 16, también se mostraba muy crítica al respecto, considerando que ello podía suponer un lastre a la hora de reclutar potenciales investigadores. También críticos con esta retribución tan reducida se mostraban GONZÁLEZ DÍAZ, F. y CRISTÓBAL RONCERO, R.: “El personal investigador...” cit., p. 1079.

pia norma que, sorprendentemente, carece de una previsión transitoria sobre esta cuestión, con los problemas de inseguridad jurídica y conflictividad laboral que de este “olvido” se derivan.

En este contexto de confusión provocado por la falta de previsión al respecto del EPIPF, el entonces denominado Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades se vio obligado a emitir una nota informativa a propósito de la aprobación del EPIPF en la que se indicaba que “Así las cosas, los organismos beneficiarios, las Universidades o centros de investigación tendrán que formalizar estas cantidades en el contrato predoctoral correspondiente, tanto en los actualmente vigentes como en los que se celebren en el futuro”. De ello se desprende que con la aprobación del EPIPF la voluntad del Gobierno era abarcar todos los contratos predoctorales presentes y futuros que quedaran al amparo de dicha norma y no únicamente a los que fueran a suscribirse a partir de su entrada en vigor.

Esta postura también era la sostenida por algunos autores que consideraban al respecto que “la interpretación más plausible para resolver tan notable conflicto es la que defiende la eficacia inmediata de la garantía de mejora retributiva —a los salarios devengados a partir del día 16 de mayo de 2019—, atendiendo a los criterios teleológico, sistemático y realista ex art. 3.1 CC”¹⁶.

Este ha sido el criterio adoptado por las SSTSJ del País Vasco de 15 de diciembre de 2020 (núms. rec. 1391 y 1466/2020, respectivamente), según las cuales, la garantía del salario mínimo profesional que ha venido a instaurar el art. 7.2 EPIPF para los investigadores en formación vinculados a través de un contrato predoctoral, se extiende a todos los contratos predoctorales vigentes en el momento de la entrada en vigor del EPIPF, abogándose, por tanto, por la eficacia inmediata de la citada mejora retributiva¹⁷. Esta opción posibilita, a su vez, que los investigadores predoctorales en formación afectados puedan reclamar las diferencias salariales existentes entre el salario efectivamente percibido y el que a partir del 16 de marzo de 2019 les hubiera correspondido percibir en aplicación del art. 7.2 EPIPF y, en su caso, los correspondientes intereses de demora.

B) Cuantía que percibir por los investigadores predoctorales en formación durante cada una de las anualidades del contrato

Tras fijarse en los apartados 1 y 2 del art. 7 EPIPF el módulo de cálculo de la retribución correspondiente a los investigadores vinculados mediante un contrato predoctoral, la versión definitiva de dicha norma introdujo en el último momento un tercer apartado en su art. 7, según el cual, “la aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años”.

Esta previsión resultaba cuanto menos enigmática, siendo posibles diferentes interpretaciones, todas ellas en perjuicio de los investigadores predoctorales en formación¹⁸. A tal efecto, podría pensarse que con la misma lo que se pretendía era permitir que no fuera estrictamente necesario que se cumplieran los porcentajes para el cálculo del salario en cada año de contratación, siempre que se cumplieran en el cómputo global de la contratación de los cuatro años. De ser esta la finalidad de la norma no cabía duda de que nos encontraríamos ante una extralimitación reglamentaria por ser contraria a lo previsto en la Ley de la Ciencia¹⁹. Tampoco pare-

¹⁶ Vid. Dictamen jurídico sobre los efectos temporales de los artículos 4 (tiempo de colaboración en tareas docentes) y 7 (salario mínimo garantizado) del nuevo Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación, elaborado por los profesores Cristóbal Molina Navarrete y Fernando Ballester Laguna, 2019, p. 10.

¹⁷ Vid. MORENO GENÉ, J.: “El ámbito de aplicación temporal de las previsiones salariales del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 457, 2021.

¹⁸ Vid. MORENO GENÉ, J.: “El nuevo estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 147, 2019, pp. 101 y 102.

¹⁹ De la misma opinión, *vid.* REQUENA MONTES, O.: “Aproximación crítica al Estatuto...” cit., p. 387, que considera que “jurídicamente no parece válida la “flexibilidad” que se le quiere dar al modo de retribuir al PIPF, un re-

cería de recibo que con dicha previsión lo que se pretendiera fuera que el salario del investigador predoctoral en formación para todo el periodo de contratación de cuatro años se pudiera fijar en el momento de formalizar el contrato, sin que el mismo pudiera beneficiarse de posteriores revalorizaciones salariales²⁰.

Tal vez, con esta previsión se pretendía facilitar el diseño y funcionamiento de los diferentes programas y convocatorias de ayudas a la formación de investigadores, puesto que de este modo se facilitaba que las entidades convocantes de las ayudas pudieran presupuestar desde el principio los costes salariales correspondientes al contrato durante toda su duración, pero lo que no es aceptable es que ello se quisiera hacer a costa de menoscabar los derechos salariales de este colectivo de investigadores.

Ante las dudas que se plantearon al respecto, la nota informativa elaborada por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades a la que ya hemos hecho referencia, se vio en la necesidad de aclarar el alcance de dicha previsión. A tal efecto, tras recordarse que “la retribución mínima es, al menos, la que resulte de aplicar el porcentaje de cada año a la tabla salarial (vigente en cada momento) que se recoge en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado para el Grupo 1”, se indicaba que “es competencia del organismo beneficiario, la Universidad o centro de investigación correspondiente, determinar la cantidad anual y que dicha cantidad se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años”. A criterio del Ministerio, esta segunda opción “permite, sumando las retribuciones correspondientes a cada año y dividiéndolas por el número de años del contrato, prorratear la cuantía que percibirán, lo que habilita a los contratados cobrar todos los años idéntica retribución. Así las cosas, los organismos beneficiarios, las Universidades o centros de investigación tendrán que formalizar estas cantidades en el contrato predoctoral correspondiente, tanto en los actualmente vigentes como en los que se celebren en el futuro”.

En definitiva, como acertadamente se ha indicado, el ministerio del ramo procedió a interpretar la norma en cuestión “en el sentido de considerar que es posible abonar todos los años la misma retribución, por la vía de totalizar los salarios de los 4 años de duración del contrato predoctoral, abonando una misma cuantía desde el mes 1 al 48. Lo que supondría aplicar un porcentaje fijo del 61,75 %, en lugar del porcentaje progresivo diseñado por la ley (56 % durante los 2 primeros años, 60 % durante el tercer año y 75 % durante el cuarto)”²¹.

Esta nota informativa emitida por el Ministerio, sin embargo, no eliminaba las dudas de legalidad y de eficacia que esta previsión comportaba. A tal efecto, en el Informe emitido por los profesores Cristóbal Molina Navarrete y Fernando Ballester Laguna a petición de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) se indican los siguientes inconvenientes al respecto. A criterio de los autores del informe, se estimaba que esta previsión “evidencia una opción de tabla rasa de los salarios, con independencia del momento cronológico en el que se perciban, contrariando la finalidad implícita en la escala retributiva legalmente establecida, la

glamento –como es el EPIPF– no puede contradecir lo que establece una ley. En consecuencia, si la LCTI establece que no se pueden retribuir por debajo del 75 % en el cuarto año, una retribución lineal como la propuesta, que no alcanzase ese 75 %, incumpliría lo dispuesto en la LCTI y, por lo tanto, lo previsto en el art. 7.3 del EPIPF es nulo y no puede producir efectos”.

²⁰ En esta dirección, BALLESTER LAGUNA, F.: “El nuevo Estatuto del personal investigador predoctoral en formación: un “traje a medida” del contrato predoctoral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 220, 2019, considera que con esta previsión “parece afirmarse que la cuantía retributiva mínima a percibir durante toda la duración del contrato predoctoral se puede calcular desde el principio, como una foto fija tomando como referencia el salario vigente en ese momento inicial, sobre el cual se aplicarán los porcentajes correspondientes a los distintos años de vigencia del contrato, sin importar ya las subidas salariales que pudiera experimentar el convenio colectivo en cuestión con el transcurso del tiempo”.

²¹ Vid. BALLESTER LAGUNA, F.: “Claroscuros en la regulación del salario aplicable al contrato predoctoral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 449-450, 202, 2020, p. 149.

cual se ve incrementada a medida que el investigador adquiere mayor experiencia por el paso del tiempo y, por ende, se reduce la faceta formativa del contrato como justificación (...) de una notablemente menor retribución”²².

En este contexto de dudas interpretativas sobre el alcance del art. 7.3 EPIPF, la STS (Sala de lo contencioso-administrativo) de 3 de junio de 2020 (núm. rec. 183/2019) aborda precisamente la legalidad de dicha previsión normativa, al resolver un recurso contencioso-administrativo interpuesto por el sindicato Comisiones Obreras contra dicha norma, en la cual, además de invocarse defectos de carácter formal, como no haberse seguido en la incorporación de este apartado en el art. 7 EPIPF el procedimiento legalmente establecido o no haber sido dicha previsión objeto de negociación con las organizaciones sindicales, también se alega vulneración del art. 21 de la Ley de la Ciencia y 29 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 9.3 CE. A tal efecto, se considera que la regulación contenida en el art. 7.3 EPIPF constituye una regulación *ultra vires* con la consecuente conculcación del principio de jerarquía normativa.

Pues bien, acogiendo plenamente estos argumentos, la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo acaba estimando el citado recurso por considerar que “la regulación impugnada modifica sustancialmente los porcentajes de salario fijados en la Ley de la Ciencia que da cobertura al EPIPF”, lo cual comporta que el art. 7.3 de dicha norma “incurra en el “ultra vires” denunciado, lo que contraría el principio de jerarquía normativa, art. 9.3 CE”.

A criterio del Alto Tribunal, no se opone a dicha circunstancia el hecho de que la previsión que se contiene en el art. 7.3 EPIPF no se hubiera diseñado como una obligación para los posibles empleadores mediante el contrato predoctoral, sino tan solo como una facultad, como lo refleja el uso del tiempo verbal “podrá”. A tal efecto, considera el Tribunal que “no puede quedar al arbitrio de las universidades públicas la posibilidad establecida en la norma reglamentaria que contraviene la Ley de la Ciencia que es la que fija los porcentajes retributivos”. Por todo ello, como ya se ha avanzado, la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 3 de junio de 2020 procede a estimar el recurso interpuesto por el sindicato Comisiones Obreras y, en consecuencia, declara la nulidad del referido apartado tercero del art. 7 EPIPF.

En definitiva, tras la anulación del art. 7.3 EPIPF por la STS (Sala de lo contencioso-administrativo) de 3 de junio de 2020 (núm. rec. 183/2019), no cabe duda que la retribución del investigador predoctoral deberá fijarse de conformidad con lo previsto en la Ley de la Ciencia y, en consecuencia, para el cálculo de su retribución deberán aplicarse los porcentajes previstos en dicha norma -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, sin que, en todo caso, estas cantidades puedan ser inferiores a los mínimos previstos por el EPIPF –art. 7.2–.

En este punto se plantea la cuestión de qué sucede en aquellos supuestos en que la retribución del investigador predoctoral ya se había calculado aplicando la regla ahora anulada contenida en el art. 7.3 EPIPF y, en consecuencia, se había repartido en partes iguales para cada anualidad la remuneración correspondiente a toda la vigencia del contrato predoctoral. En este supuesto, el investigador predoctoral en formación habría percibido una cantidad superior a la correspondiente, especialmente, durante las dos primeras anualidades, que se tendría que ver posteriormente compensada con una menor retribución que la que le correspondería durante la cuarta anualidad de vigencia del contrato, lo cual, tras la STS de 3 de junio de 2020 (núm. rec. 183/2019) ya no será posible, puesto que durante esta anualidad el investigador predoctoral tendrá derecho a percibir la cuantía más elevada prevista en la Ley de la Ciencia para la cuarta anualidad, sin que se le pueda deducir lo percibido de más en las anualidades anteriores.

²² Vid. Dictamen jurídico sobre los efectos temporales... cit.

Pues bien, todo hace prever que en los supuestos en que una Universidad u otro centro de investigación hayan procedido a prorratear en partes iguales entre las cuatro anualidades la retribución total correspondiente a la contratación del colectivo de los investigadores predoctorales en formación, deberán asumir los sobrecostes que esta actuación les reporte en la cuarta anualidad de vigencia del contrato predoctoral²³.

C) Revalorización anual de la retribución percibida por los investigadores predoctorales en formación

Otra de las controversias suscitadas en materia retributiva de los investigadores predoctorales en formación se refiere a la habitual exclusión de los mismos de las revalorizaciones salariales que con posterioridad a su contratación se puedan establecer, si aplicables, por el contrario, a otros colectivos de investigadores que cohabitan con ellos en las mismas universidades u otros centros de investigación.

En este contexto, las pretensiones de los investigadores predoctorales en formación de poder beneficiarse de las correspondientes revalorizaciones salariales, en un primer momento no tuvieron una acogida favorable por parte de los tribunales laborales, siendo desestimadas por considerarse que en esta materia debía estarse a lo previsto en los programas, convocatorias o ayudas de las que trae causa la contratación del investigador predoctoral en formación.

En esta dirección cabe destacar la STSJ de Galicia de 14 de febrero de 2018 (núm. rec. 36/2017)²⁴, mediante la que se resuelve un conflicto planteado al respecto, la cual, tras recordar que el art. 4 del II Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo²⁵ establece que al colectivo del personal investigador en formación le será de aplicación, subsidiaria o supletoriamente, las normas contenidas en este convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa su contrato de trabajo, concluye que nos encontramos ante una regulación convencional supletoria, en cuanto a aquellos derechos que no estén ya regulados, bien en el art. 21 de la Ley de Ciencia y el ET, bien en las convocatorias de las ayudas de las que son beneficiarios estos investigadores.

Pese a estos precedentes poco halagüeños, se han seguido presentando por parte de los investigadores predoctorales en formación diferentes conflictos colectivos y demandas individuales reclamando la revalorización de sus salarios, alegando que, en base al principio de igualdad y legalidad retributiva, los investigadores predoctorales en formación deben ver incrementados sus salarios en las mismas condiciones que el resto de personal laboral del sector público. Frente a lo cual, las entidades demandadas responden que el régimen retributivo de los investigadores predoctorales en formación afectados se rige por lo dispuesto en las respectivas convocatorias de las ayudas y solo de forma supletoria y en la medida en que resulte compatible con ellas por el convenio colectivo.

Pues bien, uno de estos recursos ha sido resuelto mediante la STSJ de Madrid de 4 de marzo de 2020 (núm. rec. 3/2020) que conoce del conflicto colectivo interpuesto por el sindicato Comisiones Obreras contra diferentes universidades públicas madrileñas y en el que se solicitaba que

²³ De la misma opinión BALLESTER LAGUNA, F.: "Claroscuros en la regulación del salario..." cit., p. 151. El autor cita al respecto el art. 73 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, según el cual "Las sentencias firmes que anulen un precepto de una disposición general no afectarán por sí mismas a la eficacia de las sentencias o actos administrativos firmes que lo hayan aplicado antes de que la anulación alcanzara efectos generales, salvo en el caso de que la anulación del precepto supusiera la exclusión o la reducción de las sanciones aún no ejecutadas completamente".

²⁴ Contra esta sentencia se interpuso recurso de casación que fue desestimado mediante STS de 4 de diciembre de 2019 (núm. rec. 107/2018).

²⁵ Diario Oficial de Galicia de 14 de abril de 2011.

se reconociera el derecho del personal investigador contratado laboral de dichas universidades, incluidos los investigadores predoctorales, a ver actualizadas sus retribuciones en los mismos términos que los aplicados para el resto del personal laboral de estas universidades²⁶.

En esta ocasión, el Tribunal se inclina a favor del planteamiento de la tesis del sindicato demandante, según la cual, el personal investigador laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid tiene el mismo derecho que el resto de empleados públicos –personal de administración y servicios laboral y funcionario y personal docente e investigador laboral y funcionario– a ver actualizadas sus retribuciones en los mismos porcentajes y con los mismos criterios de aplicación que cualquier otro trabajador de dichas universidades. A criterio del Tribunal, “lo contrario atentaría al más elemental criterio de justicia por no existir justificación objetiva, proporcionada y razonable con sustento en la normativa (...) para otorgar un trato desigual”²⁷.

En definitiva, del análisis de la STSJ de Galicia y de la STSJ de Madrid que se acaban de exponer parece desprenderse que el hipotético derecho a la revalorización de las retribuciones del personal investigador, incluidos los investigadores predoctorales en formación, se hace depender en última instancia del modo en que se lleva a cabo su inclusión en el ámbito de aplicación del respectivo convenio colectivo. Así, por una parte, el Convenio colectivo aplicable a las universidades públicas gallegas permite excluir de la revalorización de los salarios al personal investigador en formación al resultarle de aplicación las correspondientes convocatorias y únicamente de forma subsidiaria o supletoria al convenio, mientras que en el Convenio colectivo aplicable a las universidades públicas madrileñas se reconoce el derecho de dichos investigadores a la revalorización de sus salarios al serles de aplicación las previsiones del convenio colectivo²⁸.

D) Derecho al percibo del complemento de antigüedad (trienios)

También se ha planteado el derecho de los investigadores predoctorales en formación a percibir el complemento de antigüedad previsto en los respectivos convenios colectivos de aplicación en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores de las universidades y otros centros de investigación en las que los mismos se integran. A tal efecto, se considera que no se opone a esta pretensión el hecho de que este tipo de contratos venga financiado a través de los correspondientes programas o convocatorias de ayudas a la investigación.

En este punto, cabe mantener que no cabe duda de que la igualdad de trato del personal investigador predoctoral en formación respecto a otros colectivos de trabajadores de las universidades públicas y otros centros de investigación en las que se integran también justificaría por sí misma esta pretensión.

En esta dirección, algunas resoluciones de instancia ya habían reconocido el complemento de antigüedad a los investigadores predoctorales en formación. A título de ejemplo, la Sentencia del Juzgado de los Social núm. 1 de Santiago de Compostela de 12 de junio de 2019 establece al respecto que: “Debe tenerse en cuenta que el artículo 14 de la CE reconoce el principio de igualdad y no discriminación, y el artículo 15. 6 ET señala que: “Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con

²⁶ También la STSJ de Asturias de 20 de junio de 2019 (núm. rec. 14/2019) conoce de un conflicto colectivo similar a este en el que se reclamaban los correspondientes incrementos salariales de los investigadores predoctorales de la Universidad de Oviedo, si bien, dicha resolución judicial no entra en el fondo del asunto por no haberse cumplido con el trámite previo de someter la cuestión controvertida ante la comisión paritaria.

²⁷ Un comentario de esta resolución judicial en MORENO GENÉ, “Algunas cuestiones que suscita la retribución del personal investigador predoctoral en formación”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 238, 2021.

²⁸ Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 12 de julio de 2003.

contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos...”. Y asimismo debe tenerse en cuenta que la cláusula 4.1 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, establece que: “Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas (...)”. Con base en dicha doctrina deben serle reconocidos a la actora los trienios, y, por ende, deben computársele a estos efectos los servicios prestados en las administraciones públicas”.

Esta cuestión también ha sido abordada por la STSJ de Aragón de 15 de febrero de 2021 (núm. rec. 25/20219). A tal efecto, analiza, en primer lugar, si la negativa de reconocer el complemento de antigüedad a los investigadores predoctorales conculca lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE. En este punto, el Tribunal no aprecia que la actividad desarrollada por el personal temporal investigador en formación en la Universidad sea comparable a la del personal indefinido, pues ni ocupan un mismo puesto de trabajo ni sus funciones son similares. Para el Tribunal, la esencia del contrato predoctoral se caracteriza porque su objeto va dirigido a la obtención de las competencias necesarias para obtener un doctorado, “lo que nada tiene que ver con la actividad docente característica de los profesores de Universidad, por mucho que sean doctores parte de ellos”. De conformidad con lo expuesto el Tribunal concluye que “dada la manifiesta diferencia de funciones y cometidos del recurrente con los que lleva a cabo el personal fijo de la Universidad (...) ambos colectivos no pueden considerarse comparables a efectos de la cláusula cuarta del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70”. Y, en consecuencia, “tampoco puede exigir aquél un complemento salarial sobre la base de la prohibición de trato diferente que establece dicha cláusula entre trabajadores fijos y temporales”.

Descartando esta primera opción, el TSJ de Aragón pasa a analizar si el derecho al complemento de antigüedad del investigador predoctoral puede encontrar su fundamento en el art. 15.6 ET, en virtud del cual, “Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos (...). Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación”.

Pues bien, a partir de esta última previsión, el Tribunal considera que ya no procede que se entre a analizar sobre si la actividad del personal investigador en formación es o no comparable a la de algún colectivo de trabajadores fijos de la Universidad, sino que se trata únicamente de determinar las condiciones en que la normativa aplicable al personal laboral de la universidad establece el régimen de ese complemento salarial y, de existir alguna excepción a su reconocimiento, en qué medida se justifica. En este punto, el Tribunal recuerda, además, la consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo según la cual “el carácter temporal de la relación no es causa que puede justificar un trato diferente a efectos de la remuneración por antigüedad”.

Aplicando la referida doctrina al supuesto enjuiciado, el TSJ de Aragón concluye que los investigadores predoctorales en formación sí tienen derecho a percibir los correspondientes trienios por antigüedad, con independencia de lo que se establezca al respecto en el convenio colectivo aplicable, el cual condiciona la percepción del complemento por antigüedad a la duración indefinida del contrato de trabajo. A criterio del Tribunal, esta previsión sería contraria a la jurisprudencia y, en particular, a la que establece que procede el derecho a trienios incluso si el convenio prescribe lo contrario –STS de 26 de diciembre de 2016 (núm. rec. 3483/05)–.

E) La admisibilidad de prórrogas automáticas del contrato predoctoral

Con la finalidad de dotar al contrato predoctoral de mayores dosis de flexibilidad y con la finalidad de eliminar la carga burocrática que habitualmente conllevan las prórrogas del mismo, el art. 6 EPIPF, aunque con una falta absoluta de rigor técnico, ha introducido la admisibilidad de prórrogas tácitas de esta modalidad contractual, al prever que “cuando el contrato resulte prorrogable, y el trabajador continúe desarrollando las actividades objeto del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente, salvo informe desfavorable de evaluación motivado emitido por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, hasta completar su duración máxima”.

Esta previsión se ajusta, por lo demás, a lo previsto por el art. 49.1.c) ET, según el cual “los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración (...) concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios”. Por tanto, junto a la prórroga expresa cabe también la prórroga automática del contrato predoctoral.

Sin embargo, si se realiza una simple comparativa entre lo previsto en el EPIPF y en el art. 49.1.c) ET, se observa como la primera norma se limita a establecer que “cuando el contrato resulte prorrogable, y el trabajador continúe desarrollando las actividades objeto del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente”, sin introducir la previsión sí recogida en el art. 49.1.c) ET de que dicha prórroga automática únicamente operará en defecto de “denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios”. Ello ha provocado una importante conflictividad al respecto, puesto que muchos investigadores predoctorales en formación que, previa denuncia del contrato por parte de la Universidad, han visto extinguidos sus contratos, al finalizar las ayudas para la realización de la tesis doctoral de tres años de duración con las que se financiaban los mismos, han considerado que los mismos deberían haberse prorrogado automáticamente hasta completar la duración máxima de cuatro años del contrato predoctoral, puesto que al no haber concluido todavía la tesis doctoral, dichos investigadores han continuado realizando las actividades objeto del contrato predoctoral, es decir, los trabajos de elaboración y, en su caso, de defensa de la tesis doctoral. Esta pretensión ha dado lugar no únicamente a importantes movilizaciones en reclamación de dicha pretensión, sino también, a la presentación de un conflicto colectivo al respecto.

Más allá de que, como ya se ha indicado anteriormente, pueda considerarse justa la necesidad de adaptar la duración de las diversas ayudas de investigación para la realización de tesis doctorales y, por extensión, los contratos predoctorales que se financian con las mismas, hasta los cuatro años de duración máxima del contrato predoctoral prevista en el EPIPF, no parece, sin embargo, que la intención del EPIPF fuera la de imponer la prórroga automática hasta un máximo de cuatro años de duración de todos aquellos contratos predoctorales suscritos al amparo de ayudas a la investigación para la realización de tesis doctorales con una duración prevista inferior a los cuatro años, cuando los investigadores beneficiarios de tales ayudas no hubieran obtenido en este plazo el título de doctor y, en consecuencia, continuaran desarrollando las actividades de elaboración y, en su caso, de defensa de la tesis doctoral.

En la línea que acabamos de anticipar, estas pretensiones no han encontrado acogida, en los tribunales laborales, si bien, hasta el momento únicamente han sido resueltas en instancia –sentencias del Juzgado de lo Social núm. 8 de Barcelona de 17 de febrero de 2021; del Juzgado de lo Social núm. 2 de Tarragona de 12 de marzo de 2021; del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lleida de 16 de marzo de 2021 y del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona de 22 de marzo de 2021—. A tal efecto, la STSJ de Cataluña de 4 de noviembre de 2020 (núm. rec. 39/2019) previamente se había declarado incompetente para conocer de un conflicto colectivo en el que precisamente se suscitaba esta cuestión, por considerar que el órgano jurisdiccional competente para conocer del mismo debía ser la Audiencia Nacional. En estas resoluciones se aboga por considerar que la duración del contrato predoctoral puede oscilar entre uno y cua-

tro años y, si es inferior a dicha duración máxima, se puede ir prorrogando por periodos de un año, pero sin que se pueda establecer una relación directa entre la duración del contrato y la conclusión de la tesis doctoral y, por tanto, sin que exista ninguna obligación de prorrogar el contrato hasta sus cuatro años de duración máxima.

En consecuencia, a criterio de los magistrados de instancia, nos encontramos ante un contrato sujeto a término temporal cierto y no a una condición resolutoria. En otros términos, se considera que la interrelación existente entre el contrato predoctoral y la tesis doctoral no condiciona jurídicamente ni la duración ni la extinción del contrato, salvo en lo previsto en el EPIPF de que la consecución del título de doctorado extinguirá el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del contrato. Previsión que, por otra parte, alguna resolución judicial llega a considerar “ultra vires”. A criterio de las resoluciones indicadas, “sólo en este caso la extinción se asocia a la obtención del doctorado. Pero no ocurre al revés, es decir, ni la ley ni el reglamento prevén que el contrato deba prorrogarse en tanto no se obtenga la tesis doctoral, manteniendo como único criterio extintivo el transcurso del término”.

A esta conclusión se añade en las referidas resoluciones judiciales que en el art. 20.2 b) de la Ley de la Ciencia se prevé de forma expresa que las universidades públicas sólo podrán contratar personal investigador a través de la modalidad del contrato predoctoral cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i, es decir, se les exige una financiación específica y finalista. Y, en los supuestos enjuiciados, debe quedar acreditado que las respectivas convocatorias de ayudas para la contratación de personal investigador predoctoral se prevé una ayuda limitada temporalmente a tres años, de modo que la prórroga adicional de un año, hasta los cuatro previstos como duración máxima del contrato predoctoral, supondría un incumplimiento de lo dispuesto en la ley, lo que justificaría adicionalmente que se hubiera puesto fin al contrato predoctoral a su término.

F) La previsión y limitación de las obligaciones docentes de los investigadores predoctorales

Más allá de las tareas estrictamente investigadoras, tradicionalmente los investigadores en formación han colaborado en la realización de tareas docentes. Por ello, sorprendía que la regulación del contrato predoctoral prevista en la Ley de la Ciencia no contemplara de un modo expreso la posibilidad de que el personal investigador contratado mediante esta modalidad contractual pudiera desarrollar, junto a las actividades investigadoras que constituyen el objeto principal de este contrato, actividades docentes complementarias. Pese a ello, las diferentes convocatorias de ayudas predoctorales continuaron previendo la posibilidad de que los investigadores predoctorales en formación pudieran colaborar en tales tareas docentes²⁹.

En esta materia interviene de un modo decisivo el EPIPF, cuyo art. 4.2 establece que “los contratados predoctorales podrán colaborar en tareas docentes”. En consecuencia, tras la entrada en vigor de dicha norma, las colaboraciones docentes del personal investigador en formación también forman parte de forma expresa del objeto del contrato predoctoral. Sin lugar a dudas, esta posibilidad, además de permitir la formación docente del investigador predoctoral, también debe contribuir a que el mismo pueda obtener las correspondientes acreditaciones de

²⁹ A tal efecto, NOGUEIRA FERREIRO, L.: “El nuevo régimen jurídico de la relación laboral de los investigadores en España tras la Ley de la Ciencia ¿Una solución a la falta de personal cualificado?”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 23, 2016, p. 141, indica que “la LCTI ha evitado mención alguna al tiempo dedicado por estos investigadores a la docencia, cuando sí lo establece para el contrato de acceso al SECTI. La intención puede haber sido centrar este periodo en el desarrollo de la tesis, sin cargar al doctorando de tareas docentes. Sin embargo, las convocatorias surgidas con posterioridad posibilitan, como lo hacían en el régimen anterior, la asunción de carga docente por este colectivo”.

profesor universitario y proseguir de este modo en su carrera profesional en igualdad de condiciones que aquellos que han sido contratados mediante un contrato de ayudante de universidad³⁰.

En todo caso, se establece un máximo de colaboraciones docentes que se pueden asignar al investigador predoctoral en formación, estableciéndose al efecto que dicha colaboración será “hasta un máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato predoctoral, y sin que en ningún caso se puedan superar las 60 horas anuales”. En consecuencia, se establece una doble limitación a las colaboraciones docentes del investigador en formación: una anual, fijada en 60 horas y una para el conjunto de la duración del contrato predoctoral, que se fija en 180 horas. Con buen criterio, la versión definitiva del EPIPF ha rebajado el límite máximo de colaboraciones docentes previstas para toda la extensión del contrato predoctoral que se preveían inicialmente en el proyecto de EPIPF, que se fijaban en 240 horas, puesto que con esta reducción se garantiza una mayor dedicación del investigador predoctoral al desarrollo de su actividad investigadora y, muy especialmente, a la elaboración de la tesis doctoral. La distinción entre las colaboraciones docentes máximas anuales y del conjunto de la contratación predoctoral, también resulta acertada, puesto que debe permitir alcanzar un cierto equilibrio entre la flexibilidad en la asignación docente por parte de las universidades y la garantía de que el investigador pueda dedicarse a la actividad investigadora propia de su contrato.

Ante las dudas que suscitó la afectación temporal del establecimiento de este límite en las colaboraciones docentes que puede desarrollar el investigador en formación, el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades se vio en la necesidad de elaborar una nota informativa dirigida a aclarar, entre otras cuestiones, el momento a partir del cual debía regir esta limitación de las colaboraciones docentes que incorpora el EPIPF. A tal efecto, en la citada nota informativa se indica que “únicamente desde la entrada en vigor del Real Decreto 103/2009, de 1 de marzo, será de aplicación el límite máximo de 180 horas, con un tope máximo anual de 60 horas”, justificándose esta opción en la necesidad de garantizar el principio de seguridad jurídica en la planificación docente universitaria del curso académico 2019/2020.

Como acertadamente se ha indicado, con esa nota informativa, el Ministerio ha puesto de manifiesto que “ningún investigador predoctoral debía interrumpir, renunciar o, en definitiva, dejar de asumir sus obligaciones docentes por el mero hecho de que con tales créditos de docencia sobrepasase el nuevo límite de horas, puesto que tal práctica no sería punible inmediatamente. Ahora bien, si con la carga docente soportada durante el curso 2018-2019 se alcanzasen o sobrepasasen –o se aproximase– a las 180 horas de docencia en cómputo plurianual, el investigador deberá ver denegada –o limitada– su eventual solicitud de continuar colaborando en tareas docentes”³¹.

³⁰ BALLESTER LAGUNA, F.: “El nuevo Estatuto del personal investigador...” cit., considera al respecto que esta igualdad de armas entre el personal investigador en formación y los ayudantes de universidad no se satisfacía con anterioridad, en la medida que la experiencia docente es uno de los méritos a valorar en los distintos procesos selectivos y su materialización no estaba claro que fuera posible en el marco del contrato predoctoral, a diferencia de lo que ocurría con los ayudantes a quienes la LOU reconoce de un modo expreso el derecho a colaborar en tarea docentes.

³¹ Vid. REQUENA MONTES, O.: “Aproximación crítica al Estatuto...” cit., p. 383. El autor mantiene al respecto que “debiendo diferenciar entre el momento del reconocimiento del derecho –el de la firma del contrato conforme a las condiciones preestablecidas en la convocatoria– y el del devengo de ese derecho –momento en el que se aplica, en este caso, el límite horario–, cabe concluir que, en materia de docencia, el legislador no pretende –tampoco resultaría factible– una remoción de los efectos ya consolidados, activando una “retroactividad máxima” de la norma; en este supuesto, el límite de 180 horas produciría efectos sobre cualquier contrato predoctoral, incluidos aquellos ya finalizados y consumados a fecha de 16 de marzo de 2019. Al contrario, se apuesta por una “retroactividad mínima”, del nuevo EPIPF, puesto que se respetaría el derecho de aquellos investigadores que hayan superado el nuevo límite de 180 horas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley y de forma previa al inicio del curso 2019-2020, de manera que la nueva norma se aplicará a las realidades jurídicas y derechos nacidos con anterioridad a su entrada en vigor, mas sólo a los efectos que se producirán en un futuro mediato –el curso 2019/2020 y siguientes–.”

Frente a esta postura, sin embargo, el Dictamen jurídico sobre los efectos temporales de los artículos 4 (tiempo de colaboración en tareas docentes) y 7 (salario mínimo garantizado) del nuevo Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación, elaborado por los profesores Cristóbal Molina Navarrete y Fernando Ballester Laguna, mantiene que esta limitación de la carga docente del investigador en formación que introduce el EPIPF únicamente debería alcanzar a los nuevos contratos que se formalicen y no a los ya suscritos en el momento de entrada en vigor de dicha norma. A tal efecto, se mantiene que “sin una norma transitoria que especifique y justifique tal restricción de los beneficios precedentes, el art. 4.2 EPIPF provocaría, de aplicarse de presente, no solo hacia el futuro, una restricción de expectativas-beneficios individuales y colectivas que desbordaría con mucho el tenor de la norma. Esta establece el límite de docencia por referencia a los cuatro años completos del contrato predoctoral, por lo que permite sostener razonablemente y sin forzar interpretativamente la voluntad implícita de la norma de aplicarse tan solo a los nuevos contratos”³².

En todo caso, cabe recordar que, una vez fijado el alcance de las colaboraciones docentes de los investigadores contratados mediante el contrato predoctoral, cualquier asignación a los mismos de tareas docentes que vayan más allá de las permitidas constituye un incumplimiento laboral que debe ser pertinentemente corregido y sancionado. A tal efecto, de producirse incumplimientos en esta materia, los efectos que se derivan de los mismos no pueden ser otros que la aplicación de las reglas sobre fraude de ley del art. 15.3 ET, al haberse pervertido la finalidad formativa del contrato y, en consecuencia, la conversión del contrato predoctoral en un contrato indefinido, si bien, tratándose las entidades contratantes de estos investigadores normalmente de administraciones públicas, en su versión de indefinidos no fijos³³.

G) Los derechos indemnizatorios a la finalización del contrato predoctoral

Una de las principales cuestiones litigiosas que ha planteado el contrato predoctoral desde su aprobación ha sido la de determinar si los investigadores contratados a través de esta modalidad contractual tienen o no derecho a percibir alguna indemnización a la finalización del contrato. A tal efecto, cabe recordar que nada se preveía al respecto cuando se introdujo esta modalidad contractual mediante la Ley de la Ciencia, ni tampoco, con posterioridad, tras la aprobación del EPIPF.

Ante el clamoroso silencio normativo existente sobre esta cuestión, desde un primer momento se plantearon dos vías distintas para intentar dotar de indemnización a aquellos investigadores que hubieran visto extinguido su contrato de trabajo predoctoral por su cumplimiento. En primer lugar, se pretendía que el derecho a indemnización pudiera derivar de la normativa europea y, en particular, 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 (en adelante, Directiva 1999/70/CE), así como de la jurisprudencia que la interpretaba —especialmente, la doctrina “de Diego Porras”—, en la medida que se consideraba que la situación del personal investigador con contrato predoctoral era comparable a la del personal con contratos de trabajo por tiempo indefinido y, en consecuencia, debía corresponder a los mismos una indemnización equiparable a la de veinte días de salario por año de servicios fijada por el art. 53 ET para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

Y, en segundo lugar, también se había contemplado la posibilidad de que el derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato predoctoral pudiera derivar del art. 49.1.c) ET, que prevé que, a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicios. A tal efecto, se consideraba que el contrato

³² Dictamen jurídico sobre los efectos temporales... cit., p. 18.

³³ Vid. MORENO GENÉ, J.: “El personal investigador en formación...” cit., pp. 191 a 222.

predoctoral debería asimilarse al contrato para obra o servicio determinados y, en consecuencia, generar el mismo derecho a indemnización por finalización de contrato previsto para esta modalidad contractual.

Pese a lo sugerente que podía resultar la primera vía consistente en acudir a la normativa europea para dotar de indemnización a la finalización del contrato predoctoral, la misma apenas tuvo recorrido, no habiéndose llegado a concretar nunca respecto a los investigadores vinculados mediante un contrato predoctoral. A tal efecto, las pioneras sentencias del TSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018 (núm. rec. 2976/2015) y de 8 de enero de 2019 (núm. rec. 2325/2018), ya habían descartado de un modo expreso esta posibilidad, por considerar que la naturaleza formativa que se atribuye al contrato predoctoral hacía muy difícil que se pudiera constatar la identidad sustancial entre el trabajador temporal y otro en la misma condición como trabajador fijo, exigida para poder proclamar el derecho a la equiparación indemnizatoria.

Por si ello fuera poco, la aplicación de los efectos de la doctrina “de Diego Porras” a los contratos predoctorales fue desestimada de un modo expreso por el propio TJUE, mediante Auto de 19 de marzo de 2019, asunto C-293/18, CCOO, en respuesta a una cuestión prejudicial planteada al respecto por el TSJ de Galicia, estableciéndose al respecto que “la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco 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 del contrato de trabajo por una causa objetiva”. Precisamente, en aplicación de esta doctrina del TJUE, la propia STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019 (núm. rec. 34/2017) en la que se había planteado la cuestión prejudicial, así como la posterior STSJ de Andalucía (Sevilla) de 8 de julio de 2020 (núm. rec. 500/2019) han rechazado la pretensión de los investigadores predoctorales en formación de recibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicios a la finalización de sus contratos en base a la normativa comunitaria.

Por el contrario, la opción de que el derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato predoctoral pudiera derivar del art. 49.1.c) ET sí ha resultado más controvertida desde un punto de vista judicial. Por una parte, diferentes sentencias, entre las que cabe citar la STSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018 (núm. rec. 2976/2015), la STSJ de Madrid de 21 de enero de 2019 (núm. rec. 806/2018) y la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 8 de julio de 2020 (núm. rec. 500/2019), han negado categóricamente esta posibilidad por considerar que el derecho a indemnización a la finalización del contrato predoctoral no se prevé de un modo expreso en la Ley de la Ciencia, sin que tampoco pueda extenderse a esta modalidad contractual la prevista para el contrato para obra o servicio determinados, puesto que no se trata de un contrato asimilable, más bien al contrario, estas resoluciones judiciales consideran que el contrato predoctoral se asimila más al contrato en prácticas para el que tampoco se prevé indemnización alguna tras su finalización.

Por otra parte, encontramos la STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019 (núm. rec. 34/2017), que sí reconoce el derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato predoctoral en base al art. 49.1.c) ET, al considerar que dicho precepto “incluye dentro de su ámbito a toda contratación temporal, de las reguladas en el artículo 15 ET, únicas posibles en la legislación laboral, es decir, obra o servicio, eventual, e interinidad, excluyendo de tal efecto a éste último y además al formativo del art. 11, contrato que en modo alguno puede equipararse al suscrito por los trabajadores afectados por el conflicto aun cuando se denomine predoctoral en formación”. A partir de esta premisa, el TSJ de Galicia concluye que los contratos predoctorales formalizados por los investigadores predoctorales en formación han de calificarse como temporales de obra o servicio y, por tanto, a su finalización dan derecho a la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET para esta tipología de contrato.

Como fácilmente puede apreciarse, las soluciones dispensadas a la cuestión planteada por diferentes Tribunales Superiores de Justicia eran diametralmente opuestas, lo que obligaba a

que el Tribunal Supremo se pronunciara sobre esta materia, fijando de un modo definitivo los efectos indemnizatorios que deben asociarse a la finalización del contrato predoctoral. Esta es precisamente la tarea que lleva a cabo la STS de 13 de octubre de 2020 (núm. rec. 119/2019) al conocer del recurso de casación interpuesto contra la STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019 (núm. rec. 34/2017) la que se acaba de hacer referencia³⁴.

Antes de entrar a exponer la solución dispensada a esta cuestión por el Tribunal Supremo, cabe recordar que desde que la Ley de la Ciencia introdujera el contrato predoctoral como modalidad contractual dirigida a la contratación de los investigadores en formación se ha suscitado un interesante debate sobre su naturaleza jurídica, que ha basculado, básicamente, entre quienes mantienen que se trata de una modalidad contractual formativa, próxima al contrato en prácticas, y los que consideran que se trata de una modalidad de contrato para obra o servicio determinados, cuyo objeto sería la elaboración y defensa de la tesis doctoral. Este debate responde a las dos almas que tradicionalmente ha mostrado la contratación de los investigadores en formación desde que los mismos dejaron de ser contemplados como meros becarios para pasar a ser considerados auténticos trabajadores. A tal efecto, como ya se ha indicado con anterioridad, las primeras convocatorias de ayudas a la investigación que sustituyeron las becas de investigación por contratos laborales acudieron indistintamente, no siempre de forma razonada, al contrato en prácticas, o bien, al contrato para obra o servicio determinados.

Este debate sobre la naturaleza jurídica del contrato predoctoral no tiene un carácter meramente teórico, sino que del mismo se derivan trascendentales consecuencias jurídicas, entre las cuales destaca, como se acaba de anticipar, la determinación de si se tiene o no derecho a una indemnización a la finalización del citado contrato. A tal efecto, si se asimila esta modalidad contractual a un contrato para obra o servicio determinados, podría mantenerse que, a su finalización, el investigador tendría derecho a la indemnización prevista para esta modalidad contractual –12 días de salario por año de servicios–, mientras que, si se asimila al contrato en prácticas, dicha posibilidad no estaría contemplada.

Por ello, resulta extraordinariamente sorprendente que el EIPPF, pese a contener un precepto, el art. 3, cuya rúbrica es precisamente la de “naturaleza jurídica” del contrato predoctoral, no se haya pronunciado de forma expresa sobre esta cuestión y, por tanto, no haya efectuado ninguna aclaración al respecto, habiéndose limitado a establecer que “el contrato predoctoral es una modalidad de contrato de trabajo del personal investigador en formación”.

En este debate, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 13 de octubre de 2020 (núm. rec. 119/2019), se ha posicionado claramente por la segunda opción expuesta, puesto que, aunque considera que no nos encontramos propiamente ni ante un contrato para obra o servicio determinados ni ante un contrato en prácticas, sino ante una modalidad contractual autónoma y específica del ámbito de la investigación, se mantiene que, por su finalidad, consistente en la formación predoctoral hasta la obtención del título de doctor, el contrato predoctoral tiene un carácter más bien formativo. Esta apreciación permite afirmar al Alto Tribunal que el contrato predoctoral debe quedar asimilado más a un contrato formativo y, en particular, al contrato en prácticas, que a un contrato para obra o servicio determinados.

³⁴ Para un comentario de esta resolución judicial del Tribunal Supremo, *vid.* MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: “¿Indemnización o retroceso? La saga continua: un nuevo paso atrás en la regulación del personal investigador predoctoral”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 10, 2020; MORENO GENÉ, J.: “La indemnización por finalización del contrato predoctoral: fin del debate judicial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 454, 2021; MORENO GENÉ, J.: “Derechos indemnizatorios derivados de la finalización del contrato predoctoral. A propósito de la STS de 13 de octubre de 2020”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 58, 2021 y REQUENA MONTES, O.: “Argumentos en torno a la indemnización por fin de contrato predoctoral. Comentario a la STS, Sala de lo Social, núm. 903/2020, de 13 de octubre”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 240, 2021.

Esta conclusión alcanzada por el Tribunal Supremo ha sido criticada por algún sector doctrinal que se inclinaba más por asimilar el contrato predoctoral al contrato para obra o servicio determinada, al considerar que “no parece “verdaderamente difícil acudir al contrato para obra o servicio determinado”, máxime cuando apreciamos que la defensa de la tesis doctoral puede constituir causa para extinguir el contrato y que aquellas contribuciones tienen cierto valor para las universidades y centros de investigación que actúan como empleadores, tanto a nivel de prestigio como de índole económica”³⁵.

La delimitación de la naturaleza jurídica del contrato predoctoral, como no podía ser de otro modo, predetermina la respuesta del Tribunal Supremo a la cuestión de si tras la finalización del contrato predoctoral por su cumplimiento, los investigadores predoctorales en formación tienen derecho o no a percibir alguna indemnización. A tal efecto, como se acaba de exponer, el Alto Tribunal concluye 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 lo demás, aunque el propio Tribunal Supremo pone de manifiesto que al supuesto enjuiciado no le resulta de aplicación el EPIPF, por haber entrado en vigor esta norma con posterioridad al planteamiento del litigio y sin carácter retroactivo, la posterior entrada en vigor de la misma no afectará en absoluto a la solución adoptada por el Alto Tribunal, no en vano, como ya se ha anticipado, esta norma reglamentaria no contiene previsión alguna en relación con el derecho de los investigadores a percibir o no una indemnización a la finalización del contrato predoctoral.

Compartimos con el Tribunal Supremo que el contrato predoctoral se configura como una modalidad contractual específica del ámbito de la investigación, distinta a cualquiera de las contempladas en el ET y que dicho contrato persigue una finalidad formativa, consistente en la formación del investigador predoctoral que normalmente debe concluir con la elaboración de la tesis doctoral y la obtención del correspondiente título de Doctor. En definitiva, nos encontramos ante un contrato formativo específico, también calificado como especial o atípico³⁶, para el ámbito de la investigación que convive con los contratos formativos ya previstos en el ET –contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje–³⁷. La suma de ambas consideraciones permite concluir, en los mismos términos que lo hace el Tribunal Supremo, que los investigadores predoctorales en formación contratados mediante esta modalidad contractual no tienen derecho a indemnización alguna a la finalización de su vínculo contractual.

Asimismo, aunque ello no tenga mayor relevancia jurídica, la solución dispensada por el Tribunal Supremo se ajusta a lo dispuesto por el modelo previsto de contrato predoctoral por el servicio público de empleo estatal que, al tiempo que asigna a este contrato el código de contrato 404, distinto, por tanto, al contrato para obra o servicio determinados y al contrato en prácticas, establece que al contrato predoctoral no le será de aplicación la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores que es, precisamente, la que fija la indemnización correspondiente por finalización de contrato temporal.

Llegados a este punto, sin embargo, aún cabe explorar otras vías que permitan dotar de indemnización a los investigadores predoctorales tras la finalización de sus respectivos contratos predoctorales. A tal efecto, cabe recordar que la percepción de una indemnización a la finalización del contrato predoctoral, además de poder venir impuesta por la ley, posibilidad que, como se acaba de exponer, ha quedado ahora definitivamente vedada por el Tribunal Supremo, tam-

³⁵ Vid. REQUENA MONTES, O.: “Argumentos en torno a la indemnización...” cit.

³⁶ Vid. SERRANO ARGÜELLO, N.: “Modalidades específicas de contratación...” cit., p. 99.

³⁷ Un análisis de esta modalidad contractual desde la óptica de contrato formativo en MORENO GENÉ, J.: “El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores”, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2012.

bién puede derivar del propio clausurado de los contratos suscritos si los mismos contemplan de forma expresa esta posibilidad. En estos casos, nos encontraríamos ante una especie de condición más beneficiosa, cuyo cumplimiento estaría protegido de forma efectiva por el principio jurídico de confianza legítima, así como el de buena fe³⁸. Esta posibilidad ha sido admitida de forma expresa por las SSTSJ de Asturias de 23 y 30 de junio de 2020 (núm. rec. 129/2020 y 48/2020, respectivamente)³⁹.

En estos supuestos, sin embargo, aún se plantearían serias dudas sobre la validez de dichas cláusulas, no en vano, al tratarse los empleadores de los investigadores predoctorales en formación habitualmente de administraciones públicas –universidades y organismos públicos de investigación, entre otros–, la posibilidad de incorporar condiciones más beneficiosas se encuentra especialmente restringida por el cumplimiento de los principios de legalidad y de igualdad⁴⁰. Recuérdese en este punto el criterio tan restrictivo mantenido al respecto por el Tribunal Supremo tras la sentencia de 13 de julio de 2017 (núm. rec. 2976/2015).

Asimismo, también podría plantearse la posibilidad de que por vía de la negociación colectiva desarrollada en el marco de las universidades y otros centros de investigación pudiera introducirse el derecho a que los investigadores predoctorales en formación percibieran alguna indemnización a la finalización de sus respectivos contratos predoctorales, no en vano, aunque la Ley de la Ciencia y el EPIPF no contemplen el derecho al percibo de una indemnización en estos supuestos, tampoco se oponen expresamente a la misma.

Sin embargo, tampoco parece que esta pueda ser una vía sencilla de implementación de estos derechos indemnizatorios, dado el tradicional desinterés de la negociación colectiva desarrollada en el marco de las universidades y otros centros de investigación por regular las condiciones de trabajo de este colectivo de investigadores en formación. A tal efecto, aunque haya algún convenio colectivo que incluya en su ámbito de aplicación a dicho colectivo de investigadores, lo más habitual es que, o bien los excluyan, o que únicamente prevean su aplicación a los mismos de forma subsidiaria o supletoria a lo dispuesto en los programas y convocatorias de ayudas a la investigación con los que se financia el contrato de trabajo del investigador predoctoral en formación. No parece factible, por tanto, que los referidos convenios colectivos pasen a prever ahora una indemnización por finalización del contrato predoctoral, más si cabe, si se tiene en cuenta el coste económico que ello supondría para las universidades y otros centros de investigación de acogida de estos investigadores, puesto que la cuantía de estas indemnizaciones no se acostumbra a incorporar en los programas y convocatorias de ayudas con los que se financian estos contratos.

En este contexto, lo más oportuno sería que se procediera a dignificar las condiciones laborales del personal investigador predoctoral en formación mediante una intervención legislativa que introdujera de forma expresa dentro del catálogo de derechos de este colectivo de investigadores el derecho a una indemnización a la finalización de sus respectivos contratos predoctorales, en cuantía, cuanto menos, equivalente a la de doce días de salario por año de servicios, prevista para la finalización de otros contratos temporales. No cabe duda de que con la previsión de esta indemnización se solventaría lo que constituye una de las principales disfunciones de esta modalidad contractual⁴¹. A tal efecto, meras razones de política científica y de equidad justificarían por sí mismas la incorporación de una indemnización en estos supuestos.

³⁸ Vid. MOLINA NAVARRETE, C. “Empleo público temporal y estabilidad obligacional: la indemnización por fin de contrato o de nombramiento”, en CARO MUÑOZ, A. I (Dir.) y ROMERO BURILLO, A. M. y BELLO PAREDES, S. (Coords.): *La articulación de la gestión universitaria a debate*, Thomson Reuters – Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, p. 125.

³⁹ Vid. un comentario a estas resoluciones judiciales en MORENO GENÉ, J.: “Derechos indemnizatorios de la extinción del contrato predoctoral: ¿Cabe la indemnización por finalización de contrato cuando la misma se encuentra prevista de forma expresa en el mismo?”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 1, 2021.

⁴⁰ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Empleo público temporal y estabilidad obligacional...” cit., p. 126.

⁴¹ En esta dirección, MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: “¿Indemnización o retroceso?”, cit., p. 14, reclaman “la elaboración (como una cuestión de máxima urgencia) de un “Estatuto del Personal Investigador en

3. ¿HACIA DÓNDE VAMOS? LA EQUIPARACIÓN REAL DE LOS INVESTIGADORES PRE-DOCTORALES CON EL RESTO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Más allá de soluciones puntuales sobre alguna de las cuestiones expuestas a lo largo de este trabajo que se puedan introducir en la futura Ley de la Ciencia o, en su caso, mediante una reforma o sustitución del EPIPF, en materia retributiva, en relación con la duración de estos contratos, en materia indemnizatoria, etcétera, cabe plantearse qué motiva las actuales dificultades de reconocimiento al personal investigador predoctoral en formación del conjunto de derechos laborales que sí se reconocen con carácter general al personal docente e investigador que presta sus servicios en las mismas universidades y centros de investigación, quedando constreñidos los derechos de este colectivo de investigadores en formación por lo previsto en los diferentes programas y convocatorias de ayudas a la investigación con las que se financian sus correspondientes contratos predoctorales.

Probablemente, la explicación a este anómalo comportamiento se encuentre en la inercia que arrastran los contratos predoctorales en relación con el anterior sistema de becas de investigación a través del cual se cubría esta fase formativa de la carrera investigadora, es decir, la fase de elaboración de la tesis doctoral. En este punto, del mismo modo que en aquel momento los programas y convocatorias de ayudas a la investigación fijaban sin ninguna limitación externa el régimen jurídico aplicable a los becarios de investigación, ahora, las universidades y otros centros de investigación de acogida del personal investigador predoctoral en formación se encuentran con la necesidad o, tal vez, con la comodidad, de seguir fijando el régimen jurídico aplicable a este colectivo de investigadores de conformidad con los programas y convocatorias de ayudas a la financiación mediante los que se financian los contratos predoctorales⁴², obviando que al tratarse ahora de contrataciones laborales y, por tanto, de auténticos trabajadores, las condiciones laborales de este colectivo de investigadores se encuentran sometidas a las previsiones generales recogidas en las leyes laborales y en los convenios colectivos.

Esta total dependencia de los derechos laborales derivados del contrato predoctoral de la financiación de dichas contrataciones prevista en el correspondiente programa o convocatoria de ayudas a la investigación, no determina únicamente la cuantía de la retribución a percibir por los investigadores predoctorales en formación que, como ya hemos indicado, se aparta, en no pocas ocasiones a la baja, de lo previsto en la Ley de la Ciencia y en el EPIPF, sino que, por el contrario, alcanza a todos y cada uno de los elementos que conforman el régimen jurídico laboral del citado colectivo de investigadores.

Pues bien, transcurridos ya diez años desde la aprobación de la Ley de la Ciencia en el año 2011, ha llegado el momento de poner fin a esta anómala situación e impedir que el hecho de que los contratos predoctorales de los investigadores en formación se financien a través de programas o convocatorias de ayudas a la investigación justifique la pérdida o reducción de los derechos laborales básicos, incluidos los retributivos, correspondientes a este colectivo de investigadores. A este respecto, se ha puesto de manifiesto que “el personal contratado predoctoral son personas trabajadores de los OPIs y de las universidades que no pueden ver cercenados los derechos laborales reconocidos al resto de personas trabajadoras de esas mismas entidades con la excusa de la financiación externa del contrato, so pena de incurrir en un supuesto de discriminación (art. 14 CE)”⁴³.

Para la consecución de este objetivo, no cabe duda que resulta del todo necesario que el colectivo de los investigadores predoctorales en formación se incorpore plenamente a los con-

Formación” que resulte más valiente y respetuoso con los derechos de los trabajadores afectados. De modo que se concreten perfectamente las características propias de esta peculiar relación predoctoral, al tiempo que se eviten pronunciamientos jurisprudenciales contradictorios”.

⁴² De la misma opinión, BALLESTER LAGUNA, F.: “Claroscuros en la regulación...” cit., pp. 149-150.

⁴³ Vid. BALLESTER LAGUNA, F.: “Claroscuros en la regulación...” cit., p. 150.

venios colectivos aplicables a las universidades y otros centros de investigación en los que se integran, abandonándose de una vez por todos la dudosa práctica de excluir a este colectivo del ámbito de aplicación de los mismos o de incluirlos únicamente de forma subsidiaria o supletoria a lo dispuesto en los programas y convocatorias de ayudas a la investigación de las que sus contratos traen causa.

A tal efecto, cabe recordar que el tratamiento en los convenios colectivos del personal docente e investigador de las universidades públicas y otros centros de investigación del colectivo de los investigadores predoctorales viene definido hasta la fecha por la nota de la heterogeneidad. A tal efecto, los convenios colectivos contienen previsiones no ya distintas, sino a todas luces contradictorias entre sí, lo cual pone de manifiesto la falta de un cierto criterio a la hora de abordar el tratamiento que el personal investigador en formación debe recibir en la negociación colectiva que se desarrolla en las universidades y otros centros de investigación. En este sentido, pueden distinguirse desde convenios colectivos que excluyen totalmente a estos investigadores, hasta aquéllos que los incluyen plenamente en su ámbito personal de aplicación, pasando por convenios colectivos que únicamente prevén su aplicación a los mismos de forma subsidiaria o supletoria a lo dispuesto en los programas y convocatorias de ayudas a la investigación de las que trae causa el contrato de trabajo del investigador en formación⁴⁴.

De estas diferentes opciones expuestas, la plena aplicación al personal investigador predoctoral en formación de las previsiones contenidas en el convenio colectivo se configura como la mejor opción para abordar la regulación de las condiciones de trabajo de este colectivo, no en vano, consideramos que estos investigadores en formación sí parecen encontrar a priori un adecuado encaje en los convenios colectivos del personal docente e investigador contratado de las universidades públicas y otros centros de investigación, puesto que comparten con este colectivo innumerables notas características, funciones e intereses y, en especial, la dedicación a una misma actividad investigadora y, en su caso, docente.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que es muy probable que la inclusión de los investigadores predoctorales en formación en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos aplicables a las universidades y otros centros de investigación en los que los mismos se integran puede comportar disfunciones con el vigente modelo de financiación externa de los contratos predoctorales en base a programas y convocatorias de ayudas a la investigación, que, entre otros aspectos, acostumbra a determinar de un modo inicial y definitivo la totalidad de los costes salariales y de seguridad social que va a acarrear la contratación de estos investigadores, sin tomar en consideración las diferentes situaciones en las que estos se encuentran y, en especial, el concreto convenio colectivo aplicable a los mismos y mucho menos las vicisitudes en materia de retribución e indemnizaciones que puedan producirse durante la vigencia del contrato, en particular, revalorizaciones salariales, acceso a complementos salariales, etcétera.

Con toda probabilidad, este escollo únicamente se pueda salvar acudiendo a lo que se ha denominado como un “modelo mixto de cofinanciación del contrato” predoctoral, de modo que aquellos costes salariales que no sean asumidos por la entidad financiadora externa del contrato —el concreto programa o convocatoria de ayudas a la investigación—, deberán ser asumidos por la entidad contratante del investigador predoctoral en formación. No cabe duda de que esta propuesta permitiría conciliar las divergencias, por no decir flagrantes contradicciones, existentes en la actualidad entre las diferentes fuentes de financiación de estos contratos predoctorales —programas y convocatorias de ayudas a la investigación— y el respecto a los derechos laborales que corresponden a este colectivo de investigadores.

⁴⁴ Sobre esta materia, *vid.* MORENO GENÉ, J.: “El tratamiento del “personal investigador contratado” en la negociación colectiva de las universidades”, *Aranzadi Social*, núm. 9, 2007.

4. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El Estatuto del Becario de investigación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 121, 2004.
- ALZAGA RUIZ, I.: “El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación”, *Actualidad Laboral*, núm. 18, 2006.
- BALLESTER LAGUNA, F.: “El nuevo Estatuto del personal investigador predoctoral en formación: un “traje a medida” del contrato predoctoral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 220, 2019.
- BALLESTER LAGUNA, F.: “Claroscuros en la regulación del salario aplicable al contrato predoctoral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núms. 449-450, 2020.
- COMISIONES OBRERAS (Secretaría Confederal de Juventud): *Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*, Paralelo Edición, SA, Madrid, 2004.
- CRISTÓBAL RONCERO, R.: *El Estatuto Jurídico del Personal Investigador en Formación*, Civitas, Madrid, 2008.
- Dictamen jurídico sobre los efectos temporales de los artículos 4 (tiempo de colaboración en tareas docentes) y 7 (salario mínimo garantizado) del nuevo Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación, elaborado por los profesores Cristóbal Molina Navarrete y Fernando Ballester Laguna, 2019.
- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Nuevas normas sobre los becarios y el personal sanitario residente: otra ocasión para la reflexión sobre el “trabajo formativo”, *Temas Laborales*, núm. 74, 2004.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “El régimen laboral y de seguridad social del personal investigador en formación “de beca” y “de contrato” (real decreto 63/2006, de 27 de enero)”, *Información laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm. 15, 2006.
- GARCÍA NINET, J. I.: “Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación”, *Tribuna Social*, núm. 155, 2003.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: “La contratación de investigadores por universidades públicas en la Ley de la Ciencia de 2011”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 404, 2016.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F. y CRISTÓBAL RONCERO, R.: “El personal investigador en formación”, en AAVV: *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011.
- HIERRO HIERRO, F. J.: “Acerca de la protección social dispensada al becario de investigación por el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, vol. XXII, 2004.
- LUJÁN ALCARAZ, J.: “A propósito del “estatuto del becario de investigación”, *Aranzadi Social*, núm. 1, 2004.
- LUJÁN ALCARAZ, J.: “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, en AAVV.: *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*, Universidad de Sevilla, Sevilla, 2012.
- MARINA JALVO, B.: “Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las universidades públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 30, 2012.
- MOLINA MARTÍN, M.: “Comentario al Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 5, 2004.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Las perspectivas de cambio en los regímenes del personal investigador y del personal de apoyo: modelo productivo, reforma laboral y el trabajo de investigación en las universidades”, en VVAA: *Conclusiones del XI Curso sobre régimen jurídico de Universidades*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2013.
- MOLINA NAVARRETE, C. “Empleo público temporal y estabilidad obligacional: la indemnización por fin de contrato o de nombramiento”, en CARO MUÑOZ, A. I. (Dir.^a) y ROMERO BURILLO, A. M. y BELLO PAREDES, S. (Coords.): *La articulación de la gestión universitaria a debate*, Thomson Reuters – Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.

- MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: “¿Indemnización o retroceso? La saga continúa: un nuevo paso atrás en la regulación del personal investigador predoctoral”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 10, 2020.
- MORENO GENÉ, J.: “El Estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 250, 2004.
- MORENO GENÉ, J.: *La actividad investigadora y la contratación laboral: una constante relación de desencuentros*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.
- MORENO GENÉ, J.: “El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 277, 2006.
- MORENO GENÉ, J.: “El tratamiento del “personal investigador contratado” en la negociación colectiva de las universidades”, *Aranzadi Social*, núm. 9, 2007.
- MORENO GENÉ, J.: *El personal investigador en formación. Régimen Jurídico-Laboral y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2008.
- MORENO GENÉ, J.: “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ¿el final del estado de excepción laboral en la ciencia?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 340, 2011.
- MORENO GENÉ, J.: “El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores”, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2012.
- MORENO GENÉ, J.: “El personal investigador en formación: el difícil equilibrio entre la finalidad formativa y productiva de esta figura”, *Iuslabor*, núm. 3, 2017.
- MORENO GENÉ, J.: “El nuevo estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 147, 2019.
- MORENO GENÉ, J.: *El estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*, Atelier, Barcelona, 2020.
- MORENO GENÉ, J.: “Algunas cuestiones que suscita la retribución del personal investigador predoctoral en formación”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 238, 2021.
- MORENO GENÉ, J.: “La indemnización por finalización del contrato predoctoral: fin del debate judicial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 454, 2021.
- MORENO GENÉ, J.: “El ámbito de aplicación temporal de las previsiones salariales del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 457, 2021.
- MORENO GENÉ, J.: “Derechos indemnizatorios derivados de la finalización del contrato predoctoral. A propósito de la STS de 13 de octubre de 2020”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 58, 2021.
- MORENO GENÉ, J.: “Derechos indemnizatorios de la extinción del contrato predoctoral: ¿Cabe la indemnización por finalización de contrato cuando la misma se encuentra prevista de forma expresa en el mismo?”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 1, 2021.
- MORÓN PRIETO, R.: “El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 19, 2006.
- NOGUEIRA FERREIRO, L.: “La eficacia en el fomento de la investigación del contrato predoctoral y las ayudas a la formación de doctores y profesorado universitario”, en AAVV: *XXXIII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2015.
- NOGUEIRA FERREIRO, L.: “El nuevo régimen jurídico de la relación laboral de los investigadores en España tras la Ley de la Ciencia ¿Una solución a la falta de personal cualificado?”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 23, 2016.
- REQUENA MONTES, O.: “Aproximación crítica al Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.
- REQUENA MONTES, O.: “Argumentos en torno a la indemnización por fin de contrato predoctoral. Comentario a la STS, Sala de lo Social, núm. 903/2020, de 13 de octubre”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 240, 2021.

- SERRANO ARGÜELLO, N.: “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desideratum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014.
- SIRVENT HERNÁNDEZ, M.: “Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador”, en BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.): *El estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016.
- SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: “Trabajo en investigación: luces y sombras de su progresiva laboralización en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2015.