

El contrato predoctoral: cuestiones conflictivas y retos pendientes desde la última reforma*

Predoctoral contract: conflictive issues and pending challenges since the last reform

Víctor Maneiro Hervella

*Contratado postdoctoral FPU
Universidad Carlos III de Madrid*

ORCID ID: 0000-0003-3634-0800

Recibido: 17/12/2024

Aceptado: 29/1/2025

doi: 10.20318/labos.2025.9409

Resumen: En las últimas décadas, se ha producido un proceso de laboralización de los jóvenes investigadores, que reclamaban dejar atrás las becas predoctorales y dotarse de un auténtico catálogo de derechos laborales. En 2011, la Ley de la Ciencia crea el contrato predoctoral, cuyo desarrollo reglamentario no llega hasta el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (EPIF). Sin embargo, el EPIF sigue sin dar respuesta a una de sus principales reivindicaciones: el derecho a la indemnización a la finalización del contrato predoctoral. La Ley 17/2022, de 5 de septiembre, modifica la Ley de la Ciencia incorporando importantes cambios en el contrato predoctoral, incluyendo un nuevo derecho a una indemnización por expiración del tiempo convenido. En este artículo se analizan las disfunciones de esta modalidad contractual, tanto las generadas por la nueva reforma como las cuestiones litigiosas que todavía perviven.

Palabras clave: contrato predoctoral, investigador predoctoral, Ley de la Ciencia, EPIF, Ley 17/2022.

Abstract: In recent decades, there has been a process of laborization of young researchers, who demanded to leave pre-doctoral scholarships behind and be equipped with an authentic catalog of labor rights. In 2011, the Science Law created the pre-doctoral contract, whose regulatory development did not reach until Royal Decree 103/2019, of March 1, which approved the Statute of pre-doctoral research personnel in training (EPIF). However, the EPIF still does not

*Trabajo elaborado en el marco del periodo de orientación postdoctoral del contrato predoctoral financiado por la convocatoria de ayudas para la formación de profesorado universitario, del Ministerio de Universidades (FPU19/06462), y del proyecto de nacional de investigación financiado por la Agencia Estatal de Investigación “La Dimensión socio-laboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: conceptualización, prevención y reparación” (Proyecto PID2021-124979NB-I00 financiado por MCIN /AEI /10.13039/501100011033 / FEDER, UE).

respond to one of its main demands: the right to compensation upon termination of the pre-doctoral contract. Law 17/2022, of September 5, modifies the Science Law by incorporating important changes in the pre-doctoral contract, including a new right to compensation for expiration of the agreed time. This paper analyzes the dysfunctions of this contractual modality, those generated by the new reform and the contentious issues that still exist.

Keywords: Pre-doctoral contract, pre-doctoral researcher, Science Law, EPIF, Law 17/2022.

Los colectivos de jóvenes investigadores precarios han reivindicado históricamente que la investigación es un trabajo y, como tal, debe regirse por un contrato laboral. En las últimas décadas, se ha desarrollado un proceso de laboralización que ha dignificado las condiciones de trabajo del personal investigador predoctoral reconociéndoles un catálogo de derechos laborales.

1.1. El proceso de laboralización del personal investigador: la transición de las becas al contrato predoctoral de la Ley de la Ciencia

En primer lugar, el Real Decreto 1326/2003, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación confirmaba la naturaleza jurídica de beca durante todo el periodo de disfrute de la ayuda económica o incentivo dejando claro que la relación que une al becario con la Universidad beneficiaria u organismo de investigación “se encuentra a extramuros del derecho laboral”¹. Los beneficiarios de becas otorgadas con cargo a programas inscritos en el Registro de becas quedaban asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social (art. 6.1 Real Decreto 1326/2003)².

En segundo lugar y ante la necesidad de mejorar la protección de este colectivo, se aprobó el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Personal Investigador en Formación. Lo primero que llama la atención es que gracias a este Real Decreto se abandona la terminología de “becario”, al sustituirla por la de “personal investigador en formación”. En virtud de esta normativa se logra avanzar, aunque sólo parcialmente, hacia la protección de este colectivo a través de la implantación del conocido sistema mixto 2+2, el cual consta de un primer periodo de beca (destinado a superar el Diploma de Estudios Avanzados –DEA– o el Trabajo Fin de Máster –TFM–) y un segundo periodo de contrato de dos años (bajo la figura del contrato en prácticas). Aquí se refleja la intencionalidad del legislador de dar un primer paso hacia la laborali-

¹ 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*, nº 10, 2020.

² V. MORENO I 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*, nº 250, 2004, pp. 3-50; AGUILERA IZQUIERDO, R., “El Estatuto del Becario de investigación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 121, 2004, pp. 27-43; GARCÍA NINET, J. I., “Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación”, *Tribuna Social*, nº 155, 2003, pp. 5-10.

zación de este colectivo³. Gracias a esta regulación, el personal investigador queda protegido en la mayoría de las contingencias (a excepción del desempleo durante los primeros años), experimentando así una mejora respecto de la situación anterior⁴.

En tercer lugar, la tradicional consideración del personal investigador en formación sufrió una transformación radical a través de la aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante LCTI o simplemente Ley de la Ciencia) que suprime el modelo «2+2» de beca y contrato y crea el nuevo contrato predoctoral (modelo «0+4»). Gracias a esta norma el investigador en formación se encuentra bajo el paraguas del Estatuto de los Trabajadores, pero con las especialidades de la Ley de la Ciencia⁵.

Las especificidades del colectivo, el mantenimiento del espíritu formativo y la garantía de la protección jurídica y laboral determinaron que esta última norma crease una modalidad contractual de nuevo cuño que dejase atrás el estatuto de becario: el contrato predoctoral⁶. A pesar de la decisión unilateral, ya corregida, de conversión de los contratos predoctorales en contratos en prácticas llevada a cabo por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en 2017⁷, el contrato predoctoral se ha consolidado como una modalidad autónoma y específica de contrato laboral en el ámbito de la investigación.

Finalmente, y superando ampliamente los dos años que preveía la disposición adicional segunda de la Ley de la Ciencia, se desarrolló reglamentariamente el contrato predoctoral a través del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (en adelante, EPIF)⁸. Por tanto, a partir de 2019 se firman los primeros contratos predoctorales protegidos por el EPIF, que han superado la cifra de 6.000 contratos anuales, conforme los datos de la Tabla 1.

³ V. MORENO I 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*, nº 277, 2006, pp. 37-104; ALZAGA RUIZ, I., “El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación”, *Actualidad Laboral*, nº 18, 2006; 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*, nº 19, 2006, pp. 447-481; MORENO I GENÉ, J., *El personal investigador en formación. Régimen jurídico-laboral y de seguridad social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008.

⁴ MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M., “¿Indemnización o retroceso?...”, *op. cit.*

⁵ MORENO I 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*, nº 340, 2011; MORENO I GENÉ, J., “El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores”, *Aranzadi Social*, nº 3, 2012.

⁶ MORENO I GENÉ, J., “El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas actuales”, *Documentación Laboral*, nº 123, 2021, p. 118.

⁷ LÓPEZ INSUA, B. M., “La precarización del personal investigador en formación de nuevo en el ojo del huracán: anomalías en la ‘codificación’ de los contratos predoctorales”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 5, 2017, pp. 413-424.

⁸ ROJO TORRECILLA, E., “Sobre el estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Notas al marco normativo anterior y a la nueva regulación del Real Decreto 103/2019 de 1 de marzo”, *El Blog de Eduardo Rojo*, 19 de marzo de 2019. Disponible en: <https://acortar.link/hNeOM6>; MORENO I GENÉ, J., “El nuevo estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social”, *Temas Laborales*, nº 147, 2019, pp. 77-114; 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*, nº 220, 2019, pp. 209-244; MORENO I GENÉ, J., *El estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*, Barcelona, Atelier, 2020.

Tabla 1. Volumen anual de contratos predoctorales.

2019	2020	2021	2022	2023	2024
2.615	4.899	5.379	5.214	5.883	6.203

Además, el contrato predoctoral es una modalidad contractual que ha ganado protagonismo. La reciente entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) así lo certifica. Por una parte, desaparece la figura del Ayudante (art. 49 de la derogada Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades), dejando al contrato predoctoral como la única modalidad contractual para doctorandos que incluye la colaboración en tareas docentes. Con la supresión de la figura del ayudante se evita que la combinación del contrato predoctoral y la ayudantía permita alargar en demasía la fase predoctoral (4 años contrato predoctoral y 5 años de ayudante), desvirtuándose el carácter formativo de estas modalidades⁹.

La propia LOSU prevé que las Universidades “podrán contratar, con financiación interna de la universidad o con financiación externa, personal investigador en las modalidades de contrato predoctoral” (art. 77.1). Por tanto, el contrato predoctoral se configura como la forma ordinaria de incorporación a la carrera académica, que abre el camino del contrato de profesorado ayudante doctor (art. 78 LOSU) y el contrato de acceso de personal investigador doctor (art. 22 LCTI), también modalidades de contratación especiales, para la Universidad y la actividad científica, respectivamente.

Por otra parte, la LOSU recurre al contrato predoctoral como mecanismo de adaptación para las Universidades que tengan un exceso de temporalidad en sus plantillas, dirigido, principalmente, al profesorado asociado que no sea doctor (DT 8^a, apdo. b).

Asimismo, desaparece la acreditación del profesorado ayudante doctor para evitar un “tiempo de vacío”¹⁰ o la “travesía del desierto”¹¹ que suponía el tránsito entre obtención del título de doctorado y la acreditación para continuar la carrera universitaria. De esta forma, el diseño del acceso a la carrera académica de la LOSU se traduce en cuatro años de contrato predoctoral y seis años de contrato postdoctoral. Una vez superada esta década de formación se abrirían las puertas de la estabilización laboral a través del nuevo contrato de profesorado permanente laboral (PPL) regulado en el art. 82 LOSU. A pesar de ello, la doctrina advierte del riesgo de “cuello de botella”¹² ante la insuficiencia de plazas en las universidades públicas.

⁹ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., “Nuevas reglas de contratación en los sistemas universitario y de investigación”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, número extraordinario, 2023, p. 147; MORENO I GENÉ, J., *Las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas*, Barcelona, Atelier, 2024, p. 53.

¹⁰ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., “Nuevas reglas de contratación...”, *op. cit.*, p. 150.

¹¹ MORENO I GENÉ, J., *Las modalidades de contratación...*, *op. cit.*, p. 215.

¹² *Idem.*

1.2. Las primeras limitaciones del desarrollo reglamentario del contrato predoctoral: el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (EPIF)

El profesor Moreno i Gené¹³ ha tenido la oportunidad de estudiar detenidamente las primeras cuestiones conflictivas relacionadas con el desarrollo reglamentario del contrato predoctoral: a) la previsión de un salario mínimo profesional garantizado y su entrada en vigor¹⁴; b) la cuantía a percibir por el personal investigador predoctoral en formación durante cada una de las anualidades del contrato¹⁵, que finalmente el EPIF indexa al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado (art. 7.2 EPIF); c) la revalorización anual de la retribución¹⁶; d) el derecho al percibo del complemento de antigüedad (trienios)¹⁷; e) la admisibilidad de prórrogas automáticas del contrato predoctoral (posibilidad rechazada por la doctrina judicial¹⁸); f) la previsión y limitación de las obligaciones docentes (un límite anual de 60 horas y de 180 para todo el contrato *ex art.* 4.2 EPIF)¹⁹; g) los derechos indemnizatorios a la finalización del contrato predoctoral. Sin duda, la cuestión más conflictiva ha sido la indemnización llegado el término del contrato precisamente porque cuestiona su propia naturaleza.

Desde que se introduce por primer vez el contrato predoctoral como modalidad contractual específicamente dirigida a la contratación de personal investigador en formación en la Ley de la Ciencia, “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 su vez, la discusión sobre la natura-

¹³ MORENO I GENÉ, J., “El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas...”, *op. cit.*

¹⁴ SSTSJ del País Vasco de 15 de diciembre de 2020 (Rec. 1391/2020 y 1466/2020).

¹⁵ La STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 3 de junio de 2020 (Rec. 183/2019) declaró nulo el apartado tercero del artículo 7 del EPIF: “La aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años”.

¹⁶ STS de 7 de septiembre de 2022 (Rec. 17/2021), que confirma la STSJ de Madrid de 4 de marzo de 2020 (Rec. 17/2021).

¹⁷ SSTSJ de Madrid de 8 de marzo de 2023 (Rec. 1396/2022); de Cataluña, de 15 de marzo de 2022 (Rec. 7295/2021); de Andalucía, Sevilla, de 28 de enero de 2022 (Rec. 246/2022), confirmada por STS de 5 de mayo de 2024 (Rec. 246/2022); de Aragón de 15 de febrero de 2021 (Rec. 25/2021). V. MORENO I GENÉ, J., “El derecho del personal investigador predoctoral en formación al percibo de trienios: a propósito de la STSJ de Cataluña de 15 de marzo de 2022”, *IUSLABOR*, nº 3, 2022, pp. 171-197.

¹⁸ SSTSJ de Cataluña de 15 de octubre de 2021 (Rec. 2358/2021); de 20 de septiembre de 2021 (Rec. 2162/2021).

¹⁹ Sobre los problemas derivados de la ausencia de regulación sobre las obligaciones docentes del personal investigador en formación con contrato predoctoral y la propuesta doctrinal de extender al mismo las reglas aplicables a los ayudantes, V. MORENO I GENÉ, J., “El Personal investigador en formación: el difícil equilibrio entre la finalidad formativa y la finalidad productiva de esta figura”, *IUSLABOR*, nº 3, 2017, pp. 191-222.

leza jurídica del contrato predoctoral “no tiene un carácter meramente teórico, sino que del mismo se derivan trascendentales consecuencias jurídicas”, como la posibilidad de acceder a una indemnización llegado el término del contrato²⁰.

La doctrina científica califica como “extraordinariamente sorprendente”²¹ que el EPIF no haya resuelto el debate sobre la naturaleza jurídica del contrato predoctoral, a pesar de que su art. 3 contenga la rúbrica “naturaleza jurídica”. Sin embargo, este precepto se limita a decir que “el contrato predoctoral es una modalidad de contrato de trabajo del personal investigador en formación”.

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 13 de octubre de 2020 (rec. 119/2019), 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 investigación²². En este debate sobre su naturaleza, el TS se ha posicionado claramente con la tesis de que el contrato predoctoral tiene un carácter más bien formativo: “si de buscar analogías con las modalidades contractuales del ET se trata, se hace verdaderamente difícil acudir al contrato para obra y servicio determinado y, por el contrario, sería el contrato en prácticas del art. 11 ET el que presentaría mayores similitudes –de manera muy particular, la finalidad explícita de la contratación–”. Por tanto, “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”²³.

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 determinado, 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”²⁴. Tampoco lo consideran comparable al contrato en prácticas porque su duración máxima encaja más con la duración del contrato de obra o servicio: los contratos de obra o servicio y de prácticas vigentes en el momento de la aprobación del EPIF tenían una duración máxima, respectivamente, de 4 años y de 2 años. De esta forma, el contrato predoctoral

²⁰ MORENO I GENÉ, J., “El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas...”, *op. cit.*, p. 118.

²¹ *Idem.*

²² MORENO I GENÉ, J., “La indemnización por finalización del contrato predoctoral fin del debate judicial. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 903/2020, de 13 de octubre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº 454, 2021, pp. 154-163; MORENO I 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*, nº 58, 2021.

²³ STS de 13 de octubre de 2020 (rec. 119/2019).

²⁴ 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”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 240, 2021, pp. 237-252.

y el contrato de obra o servicio son “dos modalidades fácilmente identificables y confundibles en el marco de la investigación predoctoral”²⁵.

En los términos del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, que prevé que “la tesis doctoral consistirá en un trabajo original de investigación elaborado por el candidato en cualquier ámbito de estudio” (art. 13.1), este trabajo original de investigación sería la obra o el servicio objeto del contrato.

Desde la perspectiva civilista, “es posible afirmar que el objeto principal del contrato predoctoral (culminación de la tesis) se ajusta mejor al contenido propio del contrato de ejecución de obra (obtención de un resultado) que al del contrato de servicios (realización de una actividad de manera diligente)”²⁶ porque “podría establecerse una equiparación, a grandes rasgos, entre el proceso de recepción de la obra y el procedimiento de depósito y aprobación de la tesis doctoral”²⁷.

Sin embargo, ya apuntaba la doctrina que “dada la laxitud con la que se expresa la norma, puede entenderse que el objeto del contrato no tiene por qué ser en todos los casos la elaboración de la tesis doctoral, pudiendo venir constituido también el mismo por la realización de trabajos de investigación en el seno de un proyecto concreto y novedoso, quedando obligado, en cualquier caso, el destinatario del contrato a participar en el programa de doctorado correspondiente”. De esta manera, aunque lo más frecuente será que el contrato tenga por objeto realizar una tesis doctoral, “no siempre tendrá por qué ser así, pudiendo también celebrar este contrato para participar en tareas específicas vinculadas al proyecto de investigación (piénsese, por ejemplo, en el desarrollo de softwares concretos, la recogida y tratamiento de datos, la elaboración de artículos para su publicación en revistas científicas o presentaciones en Congresos, etc.)”²⁸.

En definitiva, nos encontramos ante un contrato formativo específico, también calificado como especial o atípico²⁹, para el ámbito de la investigación que convive con los contratos formativos ya previstos actualmente en el ET: los contratos de formación en alternancia (art. 11.2 ET) o para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (art. 11.3 ET).

En último término, se ha discutido sobre dos fuentes alternativas a partir de las cuales reconocer el derecho a la indemnización por fin de contrato, la negociación colectiva y el contrato individual de trabajo. En primer lugar, “aunque no parece una vía sencilla”, “también podría plantearse la posibilidad de que por vía de la negociación

²⁵ REQUENA MONTES, O., “Aproximación crítica al Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 53, 2019.

²⁶ AZNAR SÁNCHEZ-PARODI, I., “El contrato predoctoral, ¿es un contrato de servicios o de obra?”, en INFANTE RUIZ, F. J., OLIVA BLÁZQUEZ, F. (Dir.): *La modernización del contrato de servicios*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 670.

²⁷ *Ibidem*, p. 673.

²⁸ 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*, nº 4, 2015, pp. 148-172.

²⁹ 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*, nº 36, 2014, p. 99.

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 EIPF no contemplen el derecho al percibo de una indemnización en estos supuestos, tampoco se oponen expresamente a la misma”³⁰.

Respecto a la segunda posibilidad, la indemnización puede derivar del propio clausulado de los contratos suscritos si los mismos contemplan de forma expresa esta posibilidad³¹. 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 fe³². Esta posibilidad ha sido admitida de forma expresa por las sentencias del TSJ de Asturias de 23 y 30 de junio de 2020 (Rec. 129/2020 y 48/2020, respectivamente).

En este escenario, la doctrina científica considera oportuno, amparándose en “razones de política científica y de equidad”, “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”, de forma que “se solventaría lo que constituye una de las principales disfunciones de esta modalidad contractual”³³. Se reclama así la elaboración (como una cuestión de máxima urgencia) de un Estatuto del Personal Investigador en 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 evitan pronunciamientos jurisprudenciales contradictorios”³⁴. Consideran “necesario que el legislador se plantee la conveniencia de su inclusión expresa a los efectos de evitar las dudas interpretativas, los dimes y diretes, con resultado final negativo, que la legislación vigente ha suscitado”³⁵.

³⁰ MORENO I GENÉ, J., “El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas...”, *op. cit.*, p. 120.

³¹ MORENO I 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*, vol. 2, nº. 1, 2021, pp. 85-101.

³² 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*, Cizur Menor, Thomson Reuters – Aranzadi, 2018, p. 125.

³³ MORENO I GENÉ, J., “El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas...”, *op. cit.*, p. 120.

³⁴ MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M., “¿Indemnización o retroceso?...”, *op. cit.*

³⁵ ROJO TORRECILLA, E., “El contrato predoctoral no genera derecho a indemnización a su finalización. A propósito de la sentencia del TS de 13 de octubre de 2020, y recordatorio de toda la problemática anterior”, *El blog de Eduardo Rojo*, 7 de noviembre de 2020. Disponible en: <https://acortar.link/keWXs7> y <https://acortar.link/vnSHql>

2. Cambios operados en el contrato predoctoral por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

Para dar respuesta a estas demandas de intervención legislativa tanto de parte de la doctrina como de los colectivos de jóvenes investigadores precarios, se introdujeron importantes modificaciones en régimen jurídico del contrato predoctoral a través de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Las siguientes cinco novedades forman parte de lo que Moreno i Gené califica como un “auténtico tsunami normativo que de forma directa o indirecta está afectando o va a afectar en el futuro inmediato a la contratación laboral del personal docente e investigador de las universidades públicas”³⁶.

2.1. La promoción y agilización de la contratación predoctoral por las Universidades

En primer lugar, el art. 20.2.b LCTI establecía que las universidades públicas podrán contratar personal investigador “únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I + D + i”. Por tanto, “en caso de no ser beneficiarias de dichos fondos, el trabajo del personal investigador en las Universidades se canalizaba a través de las figuras contractuales previstas en la LOU o en el ET”³⁷. Sin embargo, la Ley 17/2022 deroga este inciso. Además, la nueva Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) prevé que las Universidades “podrán contratar, con financiación interna de la universidad o con financiación externa, personal investigador en las modalidades de contrato predoctoral [...] en los términos previstos por la Ley 14/2011, de 1 de junio” (art. 77.1).

Adicionalmente, se añade al artículo 21.b LCTI que cuando el contrato predoctoral “esté vinculado en su totalidad a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en competencia competitiva en su totalidad, no requerirá del trámite de autorización previa”. Estas modificaciones facilitarán y agilizarán la tramitación de nuevas contrataciones de personal investigador predoctoral, aligerando las “trabas burocráticas”³⁸.

2.2. La incorporación del periodo de orientación postdoctoral (POP) al contrato predoctoral

En segundo lugar, se amplía el ámbito objetivo del contrato predoctoral modificando el apartado a del artículo 21 de la LCTI. Originalmente, el contrato predoctoral tenía “por

³⁶ MORENO I GENÉ, J., *Las modalidades de contratación...*, *op. cit.*, p. 209.

³⁷ SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “Trabajo en investigación...”, *op. cit.*

³⁸ MORENO I GENÉ, J., *Las modalidades de contratación...*, *op. cit.*, p. 67.

objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado Universitario con Grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o Máster Universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación”.

La Ley 17/2022 añade un nuevo párrafo al apartado a del art. 21 LCTI para incorporar un periodo de orientación postdoctoral (POP) que no afectará a la duración máxima de cuatro años del contrato en su conjunto: “Asimismo, el contrato tendrá por objeto la orientación postdoctoral por un período máximo de doce meses. En cualquier caso, la duración del contrato no podrá exceder del máximo indicado en el párrafo c)”.

2.3. Las mejoras en la protección por motivos de conciliación

En tercer lugar, se completa la causa de suspensión de la duración máxima del contrato por motivos de conciliación añadiendo cuestiones como el acogimiento, la adopción, la lactancia, las distintas excedencias y la violencia de género: “Las situaciones de incapacidad temporal y los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, embarazo, riesgo durante la gestación, el embarazo y la lactancia, nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, o lactancia acumulada a jornadas completas, o por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como el disfrute de permisos a tiempo completo por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, y el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo/a, de familiar o por violencia de género durante el período de duración del contrato interrumpirán el cómputo de la duración del contrato” (art. 21.c LCTI).

La doctrina advertía que “hasta el momento se utilizaba incorrectamente el término «suspensión» para referirse a los efectos que se aparejan a este tipo de vicisitudes en la duración del contrato temporal: un periodo de no cómputo, de tal modo que el tiempo de duración del contrato se alarga proporcionalmente como consecuencia del acaecimiento de estas vicisitudes”³⁹. De esta forma, la Ley 17/2022 amplía los supuestos que prorrogan de la duración del contrato, optando por la denominación más precisa de “interrupción” del cómputo de duración del contrato predoctoral.

A su vez, se incorpora la posibilidad de prorrogar el contrato predoctoral por el tiempo equivalente al que se hubiese disfrutado permisos a tiempo parcial o reducido la jornada por motivos de conciliación: “Los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permiso a tiempo parcial por nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, y la reducción de jornada laboral

³⁹ BALLESTER LAGUNA, F, “Los contratos laborales de la Ley de la ciencia y su adecuación a los requerimientos de la reforma laboral de diciembre de 2021”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 472, 2022, p. 32.

por razones de lactancia, nacimiento de hijo/a prematuro u hospitalizado tras el parto, guarda legal, cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, de familiares afectados por accidente o enfermedad grave o de personas dependientes, o por violencia de género, o reducciones de jornada por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, durante el período de duración del contrato darán lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada que se ha reducido” (art. 21.c LCTI).

La doctrina concluye que, aunque “la técnica legislativa deja mucho que desear”, con estas modificaciones el contrato predoctoral “se ha erigido en la modalidad contractual de carácter temporal que mejor permite conciliar la vida laboral, personal y familiar por la vía de prever *ex lege* el alargamiento de la duración del contrato ligado al ejercicio de estos derechos”⁴⁰.

2.4. La indemnización a la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido

Finalmente, el cambio más importante operado por la Ley 17/2022, y que era una de las principales reivindicaciones de los colectivos de jóvenes investigadores, es el reconocimiento legal de una indemnización por finalización del contrato en los mismos términos que el contrato temporal por circunstancias de la producción. De esta forma, se añade un nuevo apartado e al artículo 21 LCTI: “A la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. Se trata, en definitiva, de una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Aunque la indemnización por finalización de contrato nació con un ánimo disuasorio de la temporalidad y “en el ámbito académico no parece razonable que haya que disuadir a los centros de investigación de la formación de nuevos doctores y doctoras”⁴¹, “en la práctica no es inusual que en la carrera docente e investigadora se produzcan lagunas entre la finalización de un contrato y la formalización del siguiente, lo que justificaría la previsión de una indemnización a la finalización de cada uno de estos contratos que la componen”⁴².

2.5. La inmediata entrada en vigor y su vigencia retroactiva

El último elemento destacable de la reforma de Ley 17/2022 es su inmediata entrada en vigor, de forma que estas modificaciones serán de aplicación a los contratos predoctorales que se encuentren vigentes, así como a los que se suscriban a partir de la entrada en vigor

⁴⁰ *Ibidem*, pp. 32-33.

⁴¹ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., “Nuevas reglas de contratación...”, *op. cit.*, p. 148.

⁴² MORENO I GENÉ, J., *Las modalidades de contratación...*, *op. cit.*, p. 77.

de la citada Ley, el 7 de septiembre de 2022, según establece la disposición transitoria segunda de la misma.

3. Disfunciones del contrato predoctoral todavía pendientes: análisis crítico y propuestas

3.1. El principio de separación entre la fuente de financiación y el contrato de trabajo del investigador predoctoral

En primer lugar, debemos destacar la diferente naturaleza de la fuente de financiación y el contrato de trabajo del investigador predoctoral. Por una parte, existen múltiples ayudas o subvenciones para financiar la formalización de contratos predoctorales, de entidades privadas (Fundación La Caixa, Fundación Ramón Areces, Fundación Carolina, etc.) o públicas, tanto el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (FPU, antiguas FPI, Doctorados industriales, etc.), como las comunidades autónomas y los programas propios de investigación de cada Universidad. Por otra parte, el contrato predoctoral que, como ya se ha dicho, es una modalidad contractual autónoma, específica, del ámbito de la investigación, regulada por la Ley de la Ciencia y supletoriamente por el resto de la normativa laboral. Esta separación genera una serie de disfunciones que se analizan a continuación.

Por una parte, la doctrina cuestiona si son admisibles las desigualdades retributivas que se han producido en los últimos años entre investigadores predoctorales en formación beneficiarios de diferentes convocatorias (FPI, FPI, ayudas autonómicas, etc.), de modo que investigadores que realizan unas mismas tareas y que, en ocasiones, también son beneficiarios de unos mismos programas y convocatorias de ayudas a la investigación, si bien, correspondientes a anualidades diferentes, perciben retribuciones distintas según cuál ha sido la concreta convocatoria de ayudas a la investigación mediante la que se financia su contratación. En este punto, cabe preguntarse si tales diferencias retributivas responden a una justificación objetiva y razonada de tal modo que este trato desigual pueda estimarse fundamentado y no contrario a las exigencias del principio de igualdad⁴³.

La doctrina defiende que la diferencia de dotación económica entre convocatorias “no constituye una razón suficiente para mantener las referidas diferencias retributivas una vez que el personal investigador predoctoral en formación es contratado por la respectiva universidad u otro centro de investigación de acogida y pasa a mantener con dichas entidades idéntico vínculo y dedicación con todos los beneficios laborales inherentes al contrato laboral suscrito”⁴⁴. Sin embargo, las reclamaciones planteadas por el personal investigador predoctoral en formación han sido desestimadas por los tribunales laborales, tanto en reclamaciones individuales⁴⁵ como ante conflictos colectivos⁴⁶.

⁴³ MORENO I GENÉ, J., “Algunas cuestiones problemáticas que suscita la retribución del personal investigador predoctoral en formación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 238, 2021, pp. 113-160.

⁴⁴ *Idem*.

⁴⁵ SJS núm. 1 de A Coruña de 20 de febrero de 2017 (Rec. 1051/2016).

⁴⁶ STS de 6 de noviembre de 2018 (Rec. 222/2017), que confirma la SAN de 22 de junio de 2017.

En general, las cuantías previstas en las convocatorias de ayudas o subvenciones para financiar contratos predoctorales se corresponden con el salario mínimo predoctoral previsto en el art. 7.2 EPIF para el año en que se publica la convocatoria, sin que se regule su actualización periódica según las subidas salariales del conjunto de los empleados públicos. La rigidez que supone la falta de previsión de una financiación adicional para satisfacer estos hipotéticos incrementos salariales implica un incremento de costes sobrevenido para el centro de investigación.

Esta divergencia entre ayudas o subvenciones para financiar contratos predoctorales en materia salarial y de seguridad social se ve claramente en el caso de las ayudas para la formación de profesorado universitario (en adelante FPU), aunque ocurre en todas las convocatorias. Por ejemplo, la cuarta anualidad de la ayuda FPU convocada en 2019, que es la que está percibiendo el personal investigador predoctoral durante 2024, tenía fijada en la convocatoria una ayuda mensual de 1.542,82€⁴⁷. Sin embargo, el salario mínimo predoctoral de la cuarta anualidad alcanza los 1.739,20€⁴⁸, esto es, una diferencia de 196,38€ que debe cubrir el centro de adscripción.

La sentencia del TSJ del País Vasco (sala de lo contencioso-administrativo) de 15 de mayo de 2019 (Rec. 1139/2017) recuerda que las convocatorias de ayudas a la formación de doctores se configuran como una actividad subvencional de la Administración: “en todo caso (...) la Administración no viene obligada a cuantificar las ayudas en el 100% de los costes (retribución y cuota empresarial) que suponga la contratación de personal investigador con un contrato predoctoral”. En definitiva, “esta resolución judicial distingue nítidamente entre la cuantía de la ayuda prevista en el correspondiente programa o convocatoria de ayudas a la investigación con las que se financia la contratación del investigador predoctoral en formación, que se podrá fijar discrecionalmente por la entidad convocante, de la retribución establecida para el contrato predoctoral que necesariamente deberá ajustarse a lo previsto en el art. 21 de la Ley de la Ciencia y art. 7 EPIF, de modo que si la cuantía de las ayudas es inferior a la que corresponde al contrato predoctoral formalizado, la diferencia deberá ser complementada y, por tanto, sufragada, por la entidad contratante del investigador predoctoral en formación, a saber, la universidad u otro centro de investigación de adscripción y, en caso de no haberse actuado de este modo, el referido investigador podrá reclamar ante la jurisdicción social la diferencias salariales que correspondan”⁴⁹.

Efectivamente, hay que diferenciar entre la ayuda para financiar los contratos predoctorales y la retribución mínima, que está prevista en la LCTI y el EPIF, que son normas de eficacia general y superiores jerárquicamente a una convocatoria de subvenciones. Las convocatorias más recientes de ayudas para financiar contratos predoctorales

⁴⁷ Resolución de 16 de octubre de 2019 de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se convocan ayudas para la formación de profesorado universitario, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020.

⁴⁸ El grupo 1 del convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado tiene una retribución básica de 32.465,02 euros en 2024. El 75% que prevé el art. 7.2 EPIF en la cuarta anualidad alcanza los 24.348,76€ anuales o 1.739,20€ en catorce pagas.

⁴⁹ MORENO I GENÉ, J., “Algunas cuestiones problemáticas...”, *op. cit.*

ya distinguen ambos elementos. Por ejemplo, la convocatoria de ayudas FPU de 2023 prevé en su artículo 4:

“1. La ayuda total para financiar tanto las retribuciones salariales como los costes de la cuota patronal de la Seguridad Social de los contratos predoctorales será de 24.339,60 euros anuales el primer año y 30.140,40 euros anuales el segundo, tercer y cuarto año, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación. En el contrato predoctoral que se formalice con el centro de adscripción deberá figurar como retribuciones mínimas anuales 19.026 euros el primer año, y 23.772 euros los años segundo, tercero y cuarto, sin perjuicio de que puedan ser complementadas con cargo a los presupuestos ordinarios de costes de personal de la entidad contratante”⁵⁰.

A su vez, las ayudas anteriores a 2022 no preveían la indemnización por fin de contrato, de forma que la Universidad tendrá que abonarla a cargo de sus propios fondos. En cambio, la convocatoria FPU de 2023 ya la incluye también en su art. 4.2: “La ayuda para financiar el coste de la indemnización por la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido será de 2.970 euros y, en el caso de personas con discapacidad, 4.533 euros”⁵¹.

Respecto a la seguridad social, habrá que estar a la redacción de cada convocatoria. Por ejemplo, mientras la convocatoria FPU de 2019 establecía que serán “a cargo del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades los costes por variaciones en las cuotas de cotizaciones”⁵², la convocatoria FPU de 2023 disponía que “el centro de adscripción deberá asumir cualquier coste de contratación o extinción, incluidos los relativos a la cuota empresarial de la seguridad social, que exceda de las ayudas concedidas como consecuencia de los incrementos salariales derivados de los correspondientes convenios colectivos de aplicación” (art. 4.3)⁵³.

En este contexto, no cabe repercutir los gastos de seguridad social a los trabajadores aminorando el salario del personal investigador predoctoral. En un escenario similar, en el que las Universidades detraían la cuota patronal de las ayudas postdoctorales María Zambrano y Margarita Salas, el Tribunal Supremo sentenció recientemente que esta práctica no está justificada porque estas ayudas son “un importe destinado al beneficiario y éste, en su condición de trabajador, no puede asumir la cuota patronal”⁵⁴.

Por otra parte, a pesar de que el art. 21 d) de la Ley de la Ciencia fijó ya en el año 2011 que la retribución del contrato predoctoral no puede ser inferior a un porcentaje del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación (56% en la primera y segunda anualidad, el 60% en la tercera y el 75%

⁵⁰ Orden de 28 de diciembre de 2023 por la que se aprueba por tramitación anticipada la convocatoria de ayudas para la formación de profesorado universitario correspondiente al año 2023, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (PEICTI) 2021-2023.

⁵¹ *Idem*.

⁵² Resolución de 16 de octubre de 2019 de la Secretaría de Estado de Universidades..., *op. cit.*

⁵³ Orden de 28 de diciembre de 2023..., *op. cit.*

⁵⁴ STS de 19 de septiembre de 2024 (Rec. 127/2023). Sobre la competencia del orden jurisdiccional social para resolver sobre este conflicto v. STS de 11 de junio de 2024 (Rec. 4/2024).

en la cuarta), “en la realidad cotidiana, ante la dificultad que comporta identificar las categorías equivalentes al colectivo de los investigadores predoctorales en formación en el respectivo convenio colectivo de su ámbito de aplicación, ya se trate de universidades públicas u otros centros de investigación, la retribución correspondiente a este colectivo de investigadores ha sido con carácter general la prevista en el respectivo programa o convocatoria de ayudas a la investigación mediante los que se financia su contrato de trabajo, al margen de cualquier referencia a la ‘categoría equivalente’ del respectivo convenio colectivo de aplicación”⁵⁵.

La doctrina especializada defiende que “la LCTI remite *prima facie* a los convenios colectivos de aplicación a la entidad contratante y en ellos es donde habrá que buscar primero la categoría equivalente al contrato predoctoral para aplicar los porcentajes correspondientes. Solo en un momento ulterior, en la hipótesis de que el salario así calculado estuviera por debajo del que resultare tomando como referencia el convenio único, operaría esa otra retribución, a modo de garantía salarial mínima”⁵⁶.

Alguna autora ha propuesto “tener en cuenta el salario de un investigador doctor, puesto que a esa categoría se dirige la carrera del predoctoral y por cuya situación (no poseer el título de doctor) ya se realiza un descuento en estas retribuciones, sin necesidad de acudir a un salario menor”⁵⁷. Sin embargo, aplicar estos porcentajes al reducido salario que se abona en muchas universidades al profesorado ayudante doctor (art. 78 LOSU) o al contrato de acceso de personal investigador doctor (art. 22 LCTI) supondría que el personal investigador predoctoral no vería un incremento sustancial en sus nóminas.

Llegados a este punto, Moreno i Gené se plantea “qué motiva esta indiferencia generalizada, por no decir menosprecio, hacia las previsiones que en materia retributiva del personal investigador predoctoral en formación contienen la Ley de la Ciencia y el EPIPF, lo que conlleva que la cuantía y otros elementos esenciales de la retribución de los investigadores predoctorales en formación siga dependiendo exclusivamente de lo previsto en los diferentes programas y convocatorias de ayudas a la investigación con las que se financian los contratos predoctorales formalizados con estos investigadores, sin que se reconozcan a este colectivo de investigadores derechos retributivos básicos sí reconocidos al conjunto de trabajadores”⁵⁸.

Este autor encuentra la explicación de este anómalo comportamiento “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

⁵⁵ MORENO I GENÉ, J., “Algunas cuestiones problemáticas...”, *op. cit.*

⁵⁶ BALLESTER LAGUNA, F., “Claroscuros en la regulación del salario aplicable al contrato predoctoral. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Administrativo, 642/2020, de 3 de junio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 449-450, 2020, pp. 144-151.

⁵⁷ 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*, nº 23, 2016, pp. 137-138.

⁵⁸ MORENO I GENÉ, J., “Algunas cuestiones problemáticas...”, *op. cit.*; MORENO I GENÉ, J., “El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas...”, *op. cit.*, p. 122.

en aquel momento los programas y convocatorias de ayudas a la investigación fijaban sin ninguna limitación externa, más allá de las limitaciones presupuestarias de la entidad convocante de las ayudas, la cuantía que en concepto de beca debían percibir sus beneficiarios, ahora, los actuales programas y convocatorias de ayudas a la financiación de los contratos predoctorales se encuentran con la necesidad o, tal vez, con la comodidad, de fijar el cálculo inicial y global de los costes salariales y de seguridad social de cada uno de los contratos predoctorales que se van a formalizar, obviando que al tratarse ahora de contrataciones laborales y, por tanto, de auténticos trabajadores, la retribución de los investigadores predoctorales en formación se encuentra sometida a las previsiones generales recogidas en las leyes laborales y en los convenios colectivos sobre materia retributiva”⁵⁹.

En este escenario, “esta total dependencia de los derechos retributivos 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 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 de la retribución del citado colectivo de investigadores”⁶⁰.

Para salvar este escollo, Moreno i Gené propone un “modelo mixto de cofinanciación del contrato predoctoral”, es decir, “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. A tal efecto, lo más correcto sería que la entidad externa financiara, al menos, el coste mínimo de la contratación del investigador predoctoral previsto en la Ley de la Ciencia y en el EPIPF, fijada de conformidad con el Convenio colectivo único del personal laboral de la Administración General del Estado, mientras que las posibles mejoras retributivas derivadas del convenio colectivo aplicable, las futuras revalorizaciones salariales, el reconocimiento de determinados complementos salariales, como es el caso de la antigüedad, la equiparación de retribuciones entre investigadores provenientes de diferentes programas o convocatorias de ayudas a la investigación, etcétera, fueran financiados por la entidad contratante de dichos investigadores –universidades y otros centros de investigación–, que, por su parte, son las que se benefician directamente de la actividad de estos investigadores”.

En definitiva, considera 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 retributivos que corresponden a este colectivo de investigadores en materia retributiva, especialmente, en materia de igualdad y no discriminación”. Sin embargo, no ignora que “esta propuesta puede com-

⁵⁹ *Idem.*

⁶⁰ *Idem.*

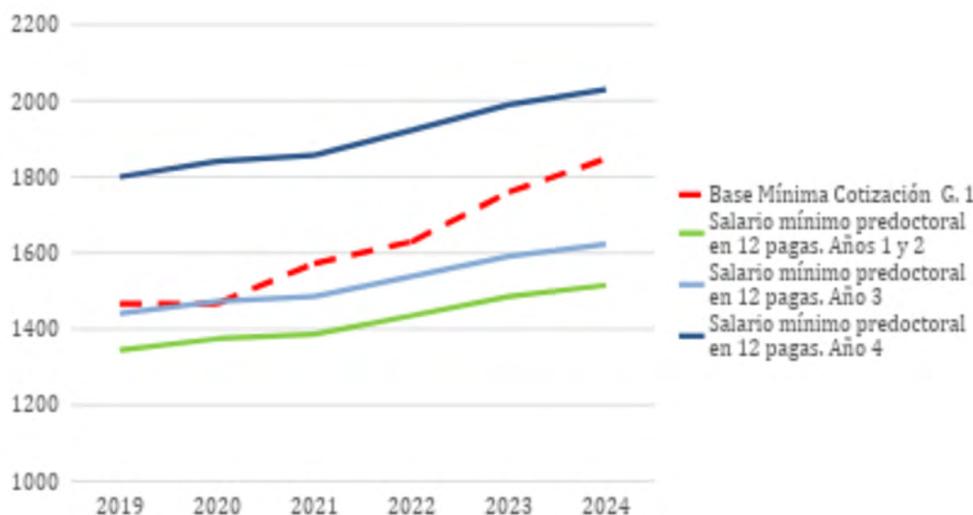
portar que alguna universidad o centro de investigación pueda plantear reticencias a la formalización de estos contratos en estas condiciones, pero ello no puede suponer que se sigan conculcando los derechos laborales y, especialmente, los salariales de los investigadores predoctorales en formación”⁶¹.

3.2. Las disfunciones en materia de seguridad social

a) La sobrecotización del contrato predoctoral

Por una parte, el salario mínimo fijado en el EPIF no alcanza la mayor parte de la duración del contrato la base mínima del grupo de cotización 1, compuesto por ingenieros y licenciados. Esta situación se produce en las tres primeras anualidades del contrato predoctoral, donde se abona un 56%, en las dos primeras anualidades, y un 60 %, en la tercera anualidad, de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado. Como se puede apreciar en la gráfica adjunta, a pesar de las subidas salariales del empleo público, la brecha no se reduce, sino que incrementa. Sólo en la cuarta anualidad el salario mínimo predoctoral supera la base mínima de cotización.

Gráfico 1. Evolución histórica por anualidades del salario mínimo predoctoral y la base mínima de cotización del grupo 1



Elaboración propia a partir de datos sobre retribuciones del personal laboral del Convenio Único publicadas por el Ministerio de Hacienda y las órdenes ministeriales que fijan las bases mínimas de cotización publicadas en el BOE⁶².

Siguiendo los datos representados en el Gráfico 1, si en 2019 la diferencia entre el salario durante la primera y segunda anualidad y la base mínima de cotización del grupo 1 era de 122,43€ (la diferencia entre 1.343,97€ y 1.466,40€), en 2024 se alcanza

⁶¹ MORENO I GENÉ, J., “Algunas cuestiones problemáticas...”, *op. cit.*

⁶² Nota: la base mínima de cotización de 2021 sólo se aplica entre septiembre y diciembre de ese año.

la mayor distancia de la serie: 332,37€ (la diferencia entre 1.515,03€ y 1.847,40€). De esta forma, los contratados predoctorales durante las dos primeras anualidades en 2024 tendrán que abonar un exceso de 15,62 euros de cuota mensual por contingencias comunes por una base de cotización que no se corresponde con su salario. Por su parte, y sin perjuicio del apartado siguiente, las Universidades y centros de investigación tendrán que abonar 78,44€ al mes de sobrecotización.

b) Las bonificaciones en las cotizaciones sociales

Por otra parte, la disposición adicional decimoctava de la LCTI y la disposición adicional única del EPIF establecían una reducción del 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador contratado bajo la modalidad de contrato predoctoral, que quedará acogido al Régimen General de la Seguridad Social. Sin embargo, esta reducción se derogó recientemente por el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

El artículo 27 del Real Decreto-ley 1/2023, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, regula una nueva bonificación por la contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral que dará derecho, durante la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas, a una bonificación en la cotización de 115 euros/mes. Además, no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo como demandante de empleo.

En realidad, esta cifra de 115 euros proviene de aplicar la antigua bonificación del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes a la base mínima de cotización del grupo 1 del año 2022 (1.629,30 euros)⁶³. De esta forma, al determinar una cuantía fija no actualizable anualmente, el importe queda congelado con los datos de 2022 lo que implica una reducción relativa y progresiva de la bonificación.

Si en 2024 la base mínima de cotización del grupo 1 es 1.847,40€⁶⁴, la cuota empresarial por contingencias comunes será de 435,99€. De esta forma, el 30% bonificable alcanza la cifra de 130,80€. Sin embargo, los contratados predoctorales, en función de la anualidad y la convocatoria de subvención que lo financie, pueden tener bases de cotización superiores. Por ejemplo, la cuarta anualidad, según la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado para 2024, tendrá una base de cotización de al menos 2.029,06 euros. En este escenario, la bonificación del 30% alcanzaría los 143,66 euros. Según pasen los años y se actualicen tanto las

⁶³ Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022.

⁶⁴ Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

bases mínimas de cotización como el salario mínimo de los contratados predoctorales, esta brecha crecerá.

Por tanto, se concluye que la última reforma supone una reducción generalizada de las bonificaciones a la contratación predoctoral. No obstante, sólo se aplicará a los contratos predoctorales firmados a partir de la entrada en vigor de la norma (disposición transitoria primera sobre incentivos a la contratación en vigor). En 2024, mientras los contratos celebrados antes del 1 de septiembre de 2023 mantienen una cuota empresarial de seguridad social bonificada al 26,1% (16,52% en lugar de 23,6% de contingencias comunes), los celebrados después de esa fecha deben abonar la cuota completa del 33,18 % (menos la bonificación fija de 115€).

En definitiva, se considera que tanto el sobrecoste de cotización por contingencias comunes, por una base mínima de cotización superior al salario, como la reducción de la bonificación por la contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral son disfunciones porque incrementan el coste de estos contratos y los hacen menos atractivos, tanto para los centros de investigación como para los propios investigadores. De hecho, en el primer supuesto, se perjudica directamente al personal investigador en formación, que padecen una aminoración de su salario neto, de por sí reducido. Precisamente debería buscarse lo opuesto: promover que las universidades y los centros de investigación incorporen talento docente e investigador.

3.3. La transición al periodo de orientación postdoctoral (POP)

Antes de la entrada en vigor de la Ley 17/2022, los supuestos de la extinción del contrato predoctoral estaban regulados en el art. 9 EPIF. De la literalidad del mismo, queda patente que en dicho precepto se regulan cuatro causas de extinción del contrato predoctoral, y que son diferentes e independientes entre sí. La sentencia del TSJ de Cataluña de 15 de octubre de 2021 (Rec. 2358/2021) las sistematiza así: “1) la llegada a término, que evidentemente se refiere a la fecha de finalización pactada en el contrato, (utilizada la palabra “término” en dos de los significados de la misma, según la Real Academia de la Lengua Española: “Último momento de la duración o existencia de algo”, “Plazo determinado”); 2) por previa denuncia de las partes; 3) las restantes causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores; y 4) la consecución del título universitario oficial de doctorado, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del contrato predoctoral”⁶⁵.

De esta forma, el TSJ de Cataluña consideraba que existía “una cierta relación entre el contrato predoctoral y la obtención del título oficial del doctorado”, pero “ni en la Ley 14/2011 ni el Real Decreto 103/2019, se establece como una obligación o requisito la obtención por parte del trabajador del título universitario oficial de doctorado, ni dicha obtención condiciona la duración del contrato predoctoral, que es la pactada, siempre que dicha duración se ajuste al tiempo mínimo y máximo establecido legalmen-

⁶⁵ STSJ de Cataluña de 15 de octubre de 2021 (Rec. 2358/2021).

te; tampoco condiciona la extinción del mismo, salvo que antes del agotamiento del tiempo pactado en el propio contrato, se obtenga el título oficial de doctorado, y ello es lógico, pues con la consecución del mismo se deja de cumplir una de las condiciones para suscribir esta modalidad contractual, y es ser personal investigador predoctoral en formación (artículo 21 de la Ley 14/2011)⁶⁶. Por tanto, con la entrada en vigor de la Ley 17/2022 este último supuesto de extinción desaparece.

Por una parte, ya se ha indicado que, conforme al nuevo art. 21.a LCTI, actualmente el contrato predoctoral tendrá también por objeto la orientación postdoctoral por un período máximo de doce meses. En cualquier caso, la duración del contrato no podrá exceder del máximo de cuatro años indicado en el párrafo c del art. 21 LCTI. Así, con la defensa de la tesis el investigador predoctoral en formación se transforma en un contratado postdoctoral (art. 20.4 LCTI), aunque la ley opta por no darle ninguna denominación específica.

La doctrina científica califica esta previsión como sorprendente⁶⁷ ya que “no se identifica en la ley qué actividad o actividades pueden integrar la orientación posdoctoral objeto del contrato”. Se propone que el contenido del periodo de orientación posdoctoral reciba “un tratamiento más homogéneo que pusiera el acento, además, en actividades relacionadas con la tesis doctoral” porque “no parece razonable que el periodo de orientación posdoctoral pueda ser utilizado para realizar cualquier tipo de investigación posdoctoral”⁶⁸.

La reforma buscaba evitar el importante perjuicio colateral del parón en la carrera investigadora que suponía la extinción del contrato, sin que “pueda acceder de forma inmediata a otro contrato, ya sea de personal investigador postdoctoral o de profesorado ayudante doctor, lo que, en no pocas ocasiones, le obligará a acudir a la protección por desempleo, que lamentablemente, se está convirtiendo de facto en una fase más de la ya por sí precaria carrera investigadora”⁶⁹. Además, si la defensa de la tesis doctoral opera como condición resolutoria del contrato, esto “podía constituir un incentivo perverso a la postergación de la finalización de los estudios, ante el riesgo de pérdida de la retribución”⁷⁰, “ralentizando también su carrera investigadora”. Por tanto, esta reforma permitiría “no desaprovechar una parte de las ayudas ya concedidas”⁷¹.

La doctrina también advierte que en un contexto donde “la obtención del doctorado no extinguirá necesariamente el contrato predoctoral, sino que el mismo podrá continuar vigente con este nuevo objeto de ‘la orientación postdoctoral’”, “esta opción planteará problemas en la práctica por la contradicción que supone con lo dispuesto en el EPIF sobre extinción del contrato predoctoral, sin perjuicio de que la Ley 17/2022 tiene un rango jerárquico superior y debe prevalecer”. Por tanto, la principal ventaja del nuevo POP es que “no requiere la celebración de un contrato nuevo y diferente”⁷².

⁶⁶ *Idem.*

⁶⁷ MORENO I GENÉ, J., *Las modalidades de contratación...*, *op. cit.*, p. 57.

⁶⁸ BALLESTER LAGUNA, F., “Los contratos laborales de la Ley de la ciencia...”, *op. cit.*, p. 31.

⁶⁹ MORENO I GENÉ, J., *Las modalidades de contratación...*, *op. cit.*, p. 58.

⁷⁰ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., “Nuevas reglas de contratación...”, *op. cit.*, p. 148.

⁷¹ BALLESTER LAGUNA, F., “Los contratos laborales de la Ley de la ciencia...”, *op. cit.*, p. 30.

⁷² MORENO I GENÉ, J., *Las modalidades de contratación...*, *op. cit.*, p. 59.

De esta forma, emergen cuatro posibilidades de finalización del contrato: 1) que el contrato predoctoral se extinga antes de la duración máxima (en general 4 años, 6 para personas con discapacidad, salvo posibles interrupciones) por dimisión del trabajador, despido o el resto de causas del art. 49.1 ET; 2) que el contrato predoctoral se extinga llegado a término, coincida o no esta fecha con la defensa de la tesis, que podría ser posterior, pero fuera del periodo de contrato; 3) que la defensa de la tesis se produzca después de completar la tercera anualidad del contrato, activando un periodo de orientación postdoctoral de hasta 12 meses, de forma que, sumando ambos periodos (predoctoral y postdoctoral), se alcance el máximo de 4 años; 4) que la defensa de la tesis se produzca antes de completar la tercera anualidad del contrato, por lo que, a pesar de añadir el máximo de 12 meses de periodo de orientación postdoctoral, la duración completa del contrato necesariamente será menor de 4 años (la finalización será *ante tempus*⁷³).

En este último supuesto debemos incluir el caso de doctorandos que consumieron parte del tiempo máximo de permanencia en estudios de Doctorado de 5 años a tiempo completo (4 años + 1 año de prórroga) del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, debido a que comenzaron el Doctorado sin contrato predoctoral. Esta situación les obliga a terminar la tesis cumpliendo el plazo de 5 años, aunque hayan obtenido un contrato predoctoral en los últimos cursos, perdiendo parte del disfrute del mismo, porque el periodo postdoctoral está limitado a doce meses.

Aunque la principal ventaja de la reforma es que incorpora al régimen jurídico del POP los derechos reconocidos en el EPIF para la fase predoctoral (salario mínimo predoctoral indexado al salario del convenio colectivo de la AGE, límites de jornada, vacaciones, límites de docencia, etc.), este periodo de orientación postdoctoral nos deja importantes preguntas.

En primer lugar, no está claro cómo opera la transición desde el periodo predoctoral al postdoctoral, es decir, si tiene carácter automático o si exige acuerdo y, en este caso, qué plazos y qué requisitos deben observarse. Si se exige acuerdo, es posible que se deba documentar como una adenda al contrato predoctoral, salvo que el propio contrato predoctoral original haya regulado su régimen de derechos y obligaciones. A su vez, es discutible si alguna de las partes puede rechazar el POP. ¿Si el centro de adscripción o el trabajador rechazan el POP nos encontramos, respectivamente, ante un despido o ante una dimisión?

En este trabajo optamos por la tesis interpretativa de la automaticidad, esto es, que la defensa de la tesis implica la transición automática al periodo de orientación postdoctoral sin necesidad de acuerdo, autorización o documentación alguna, porque la ley no prevé ningún requisito especial. Por tanto, si la Universidad o el centro de investigación finalizan el contrato con la defensa de la tesis se trata de una extinción acausal que deberá calificarse como despido improcedente y si el investigador rechaza el POP este acto constituye una baja voluntaria o una dimisión.

En segundo lugar, el EPIF debe modificarse para aclarar estas cuestiones porque su redacción original obliga a una extinción automática del contrato que no cumple el

⁷³ *Ibidem*, pp. 60-61.

vigente art. 21.a LCTI: “la consecución del título universitario oficial de Doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador predoctoral en formación y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. La obtención del título de Doctorado extinguirá el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo. A estos efectos se considera que se ha obtenido el título de Doctorado en la fecha del acto de defensa y aprobación de la tesis doctoral” (art. 9.2 EPIF).

En su configuración original, el contrato predoctoral parecía asimilarse al contrato de obra o servicio determinado, donde la defensa de la tesis se constituía la finalización de la obra y, por tanto, extinguía el contrato con independencia de no haber alcanzado todavía los cuatro años de duración. Si actualmente el ámbito objetivo del contrato predoctoral incluye también un periodo postdoctoral, está claro que la defensa de la tesis doctoral no puede extinguir automáticamente el contrato predoctoral. Este precepto incurre en un vicio de nulidad (art. 47 y 128 LPAC) y transgrede el principio de jerarquía normativa porque el EPIF, en una redacción que desarrollaba la antigua regulación de la LCTI, vulnera la nueva redacción de la LCTI. En definitiva, “la norma reglamentaria deba considerarse –es verdad que por causas sobrevenidas– *contra legem*” y “por razones de seguridad jurídica convendría proceder a su pronta modificación”⁷⁴.

En octubre de 2022 el Ministerio de Ciencia e Innovación inició el trámite de audiencia e información pública de un Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación para adaptar el EPIF a los cambios de la Ley 17/2022. En este contexto, se proponía reformar el art. 9.2 con la siguiente redacción: “La consecución del título universitario oficial de Doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador predoctoral en formación, pudiendo prorrogarse, tras la obtención de dicho título, el contrato para garantizar la orientación posdoctoral del investigador contratado, de común acuerdo entre las partes, por un período máximo de 12 meses, siempre y cuando no se superen los límites máximos de duración previstos en el artículo 6. Tras la finalización de dicha prórroga se producirá la extinción del contrato predoctoral, aun cuando no se hubiera agotado la duración máxima del mismo”⁷⁵.

Finalmente, el Real Decreto 1251/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación reguló las nuevas causas de extinción del contrato predoctoral: “a) Por la obtención del título universitario oficial de Doctorado, o por la finalización del periodo de orientación postdoctoral en el caso de que este se acordara; b) Por expiración del tiempo convenido inicialmente o en sus prórrogas y, en todo caso, cuando el contrato alcance la duración de cuatro años, o seis años en el caso de que se refiera a una persona con discapacidad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 6.1 y sin perjuicio de que se tengan en cuenta a estos efectos los supuestos de interrup-

⁷⁴ BALLESTER LAGUNA, F., “Los contratos laborales de la Ley de la ciencia...”, *op. cit.*, p. 32.

⁷⁵ Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, sometido a consulta pública el 20 de octubre de 2022. Disponible aquí: <https://acortar.link/7qv4af>

ción del cómputo de duración del contrato previstos en el párrafo primero del artículo 6.2; c) Por la no realización de la prórroga del contrato cuando así se acuerde porque el personal en formación predoctoral no supere favorablemente la evaluación prevista en el artículo 21.c) de la Ley de la Ciencia” (art. 9.1 EPIF). A su vez, se recoge que “en los casos de finalización del contrato en los supuestos previstos en las letras a) y b) del apartado anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” (art. 9.2 EPIF). El contrato se podrá extinguir por el resto de las causas previstas en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 9.3 EPIF).

En este escenario, no está claro que este Real Decreto incorpore de forma adecuada el nuevo periodo de orientación postdoctoral de la Ley 17/2022. Primero, se mantiene la obtención del título universitario oficial de Doctorado como causa de extinción del contrato, lo que contraviene claramente el nuevo objeto del propio contrato predoctoral. El art. 21 de la Ley de la Ciencia prevé de forma taxativa que “asimismo, el contrato *tendrá* por objeto la orientación postdoctoral”. No se regula una posibilidad ni una opción (si esta fuese la voluntad del legislador debería haberse redactado que “el contrato *podrá tener* por objeto...” u otra fórmula similar). Esta causa de extinción del contrato, incorporada en vía reglamentaria, constituye un vicio *ultra vires*.

Segundo, desaparecen las referencias al periodo de orientación postdoctoral del proyecto de Real Decreto donde se preveía que la prórroga del POP exigiese “el común acuerdo entre las partes” y tuviese carácter potestativo (“pudiendo prorrogarse”). En cambio, “la finalización del periodo de orientación postdoctoral *en el caso de que este se acordara*” constituye una nueva causa de extinción del contrato. De la referencia al acuerdo sobre el POP y la defensa de la tesis como causa autónoma de extinción del contrato podemos concluir que el EPIF rechaza la tesis de la automaticidad. Sin embargo, el carácter potestativo de la prórroga postdoctoral implica reconocer indirectamente una nueva causa de extinción unilateral del contrato, el mero rechazo del POP del centro de investigación o la Universidad o del investigador, que además puede generar problemas respecto a la indemnización.

La extinción del contrato por falta de voluntad de cualquiera de las partes para acordar el POP no se corresponde con la “expiración del tiempo convenido” que genera la indemnización prevista en el nuevo art. 21.e LCTI, de forma que el investigador no tendrá derecho a la misma. Aunque el Real Decreto 1251/2024 intenta salvar el derecho a la indemnización reconociéndola expresamente en el art. 9.2 EPIF, tampoco parece una buena técnica jurídica. No está claro que por vía reglamentaria se pueda crear una nueva causa de extinción (la defensa de la tesis) y extender el derecho a la indemnización a esta causa. No parece que admitir la posibilidad de que el centro de investigación o la Universidad extinga unilateralmente el contrato predoctoral dejando al investigador sin indemnización por su mera voluntad de no permitir el POP sea una interpretación conforme a la Ley 17/2022, que promueve la retención, atracción y retorno del talento científico e investigador, y busca reducir la precariedad laboral.

Por otra parte, si el Real Decreto 1251/2024 entiende la fase postdoctoral como potestativa, exigiendo un acuerdo de ambas partes, esto permite al investigador que no quiera realizar el periodo de orientación postdoctoral extinguir el contrato con la defensa de la tesis y percibir igualmente la indemnización. Sería un supuesto anómalo porque esta extinción unilateral del contrato por parte del trabajador es asimilable a una dimisión o baja voluntaria, que no generan derecho a una indemnización. Se trata, por tanto, de otro argumento a favor de la tesis de la automaticidad del POP: carece de sentido indemnizar a quién renuncia a un empleo.

En tercer lugar, no se entiende el motivo de la nueva causa de extinción relativa a “la no realización de la prórroga del contrato cuando así se acuerde porque el personal en formación predoctoral no supere favorablemente la evaluación prevista en el artículo 21.c) de la Ley de la Ciencia” (art. 9.1.c EPIF). Respecto a esa evaluación, el art. 21.c) de la Ley de la Ciencia establece que “la actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación”. A su vez, el EPIF ya incorporó este precepto en su art. 10.2. Sin embargo, se trata de dos cuestiones distintas. Mientras el 9.1.c EPIF se refiere a la “la no realización de la prórroga del contrato cuando así se acuerde”, el 10.2 es una causa específica de resolución contractual vinculada a una evaluación no favorable. No se exige, por tanto, esperar a la finalización de la anualidad para acordar no prorrogar el contrato debido a este informe favorable. Se trata, más bien, de una circunstancia objetiva, relativa al rendimiento del investigador, que articula una causa autónoma de extinción, que se podrá activar inmediatamente. Por ello, no se entiende por qué el Real Decreto utiliza esta confusa redacción refiriéndose a una prórroga. Además, si este precepto se limita a no prorrogar el contrato, ¿qué sucede si hay un informe desfavorable pero no hay prórrogas posibles porque el contrato se concertó de origen por cuatro años?

Por lo pronto, la ya comentada influencia de las normas que regulan ayudas o subvenciones para financiar contratos predoctorales se proyecta sobre el POP cubriendo, sin ningún soporte normativo, sus lagunas jurídicas. Por ejemplo, la última convocatoria de la ayuda FPU (2023) regula en su artículo 27 la “transición de la etapa predoctoral al periodo de orientación postdoctoral (POP)”:

“1. Si el investigador/a en formación defendiera y aprobara su tesis doctoral y llevara a cabo la colaboración en tareas docentes descrita en el artículo 38 de esta convocatoria con antelación al inicio de la última anualidad de la ayuda [90 horas], podrá solicitar al centro de adscripción un periodo postdoctoral por un máximo de 12 meses a tiempo completo. 2. Para solicitar la continuación de la ayuda en el periodo posdoctoral el centro de adscripción deberá presentar al órgano concedente, a través de la sede electrónica del Ministerio, la siguiente documentación para su validación por el órgano gestor: - Justificante de la lectura de tesis con éxito. - Certificado de colaboración en tareas docentes. - Programa de actividades de docencia e investigación que llevará a cabo la persona beneficiaria durante el POP con el visto bueno del tutor y de la Comisión académica. 3. La ayuda

mensual para financiar los contratos para el POP será la correspondiente al cuarto año del periodo predoctoral⁷⁶.

De esta forma, esta convocatoria incluye diversos requisitos no previstos en la ley para materializar el POP. En primer lugar, dos requisitos sustantivos: se exige haber impartido 90 horas de docencia y defender tesis antes del inicio de la cuarta anualidad, de forma que el POP dure 1 año completo. En segundo lugar, varios requisitos formales, tanto realizar una solicitud del POP al centro de adscripción como presentar una serie de documentación.

Esta documentación incluye un “Programa de actividades de docencia e investigación que llevará a cabo la persona beneficiaria durante el POP con el visto bueno del tutor y de la Comisión académica” cuya naturaleza no está muy clara. El modelo del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de este documento incluye cuestiones como objetivos, metodología y un plan de trabajo con las actividades y planificación de este periodo; la previsión de colaboración docente determinando el número de horas y las asignaturas; estancias en otros centros indicando fechas, país de destino, fuente de financiación e impacto sobre la formación postdoctoral, en caso de que se vayan a realizar; y actividades formativas y plan de difusión (seminarios, cursos, publicaciones, congresos y/o eventos previstos)⁷⁷. Por una parte, este documento constituiría una novación del objeto del contrato, que era realizar la tesis doctoral, de forma que exige un acuerdo por ambas partes y no se prevé qué ocurriría en caso de discrepancias. Por otra parte, no está claro el rol ni la necesidad de intervención del tutor ni de la comisión académica del programa de Doctorado una vez que el investigador ya es doctor.

En el caso de las ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores de la Agencia Estatal de Investigación (antiguas FPI), no se exige un periodo mínimo para el POP: “se financiará un periodo de orientación postdoctoral (en adelante POP) una vez obtenido el título de doctor/a, por un período máximo de doce meses, destinado al perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador, siempre que la obtención del título se produzca durante el periodo de ejecución de la ayuda⁷⁸. A su vez, se exige formalizar una adenda al contrato para el desarrollo del POP y un programa de trabajo y actividades, según el modelo disponible para ello en la página web de la Agencia Estatal de Investigación. Este modelo, “a presentar únicamente cuando el POP es superior a un mes”, incluye introducción y objetivos, metodología de la investigación, un plan de trabajo incluyendo actividades y cronograma, actividades de formación, y un plan de difusión y transferencia de los resultados.

A nivel autonómico, en la Comunidad de Madrid establece un mínimo de seis meses para el POP. De esta forma, prevé que “una vez realizada la lectura de la tesis doctoral

⁷⁶ Orden de 28 de diciembre de 2023..., *op. cit.*

⁷⁷ Disponible aquí: <https://www.universidades.gob.es/informacion-comun-fpu/>

⁷⁸ Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación por la que se aprueba la convocatoria de tramitación anticipada, correspondiente al año 2022, de las ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores contemplada en el Subprograma Estatal de Formación del Programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

y obtenido el título de doctor, finalizará el período de ejecución de la ayuda predoctoral. A estos efectos, se considera que se ha obtenido el título de doctor en la fecha del acto de defensa y aprobación de la tesis doctoral. Si la obtención del título de doctor tiene lugar con antelación al inicio del mes 43 de la ayuda predoctoral, se podrá formalizar con los investigadores recién doctorados un contrato Postdoctoral de una duración máxima de 12 meses y mínima de 6 meses” (art. 8.13 y 8.14 Orden 2053/2022⁷⁹). La casuística varía mucho tanto por comunidades autónomas como por ayudas propias de cada Universidad.

En general, se trata de requisitos que cada administración puede exigir para las subvenciones que convoca, pero que chocan con la normativa contractual de la LCTI, que no impone ninguna limitación ni requisito para el tránsito al periodo de orientación postdoctoral, salvo la duración máxima de doce meses de este periodo. De esta forma, no se exige una duración mínima como sí hace la convocatoria FPU o la Comunidad de Madrid. Por tanto, se da la situación de que si el investigador defiende la tesis transcurridos los tres primeros años, la ayuda FPU se extingue, pero el contrato predoctoral no, porque se prevé un periodo de orientación postdoctoral hasta terminar la cuarta anualidad, sin ningún requisito ni procedimiento especial. En este escenario, el centro de adscripción debe asumir la totalidad de los costes laborales y de seguridad social.

Adicionalmente, y respecto a la documentación del POP, para algunos contratados predoctorales no tendría sentido diseñar un programa de actividades porque es posible que le resten apenas unas semanas o días para llegar al término del contrato. De hecho, las ayudas más respetuosas con la actual regulación del contrato predoctoral son las de la Agencia Estatal de Investigación, que no imponen un periodo mínimo y no exigen plan de actividades si la duración del POP es inferior a un mes, convirtiéndolo en un procedimiento automático. Para una duración superior, el contenido del plan de actividades puede generar disputas, incluyendo la falta de voluntad de cualquiera de las partes de mantener la relación contractual más allá de la defensa de la tesis. En los apartados siguientes se reflexionará sobre esta cuestión.

3.4. La extinción y el cómputo de la duración del contrato predoctoral

La duración del contrato no sólo genera dudas respecto a la defensa de la tesis y la transición al POP, sino al propio cómputo de esta duración. Ya se ha indicado que el contrato predoctoral es un contrato temporal, que no podrá exceder los cuatro años de duración, salvo dos supuestos: 1) personas con discapacidad, ampliándose la duración hasta 6 años; o 2) que concurran causas suspensivas, que según la ley “interrumpirán el cómputo de la duración del contrato” o, en caso de reducciones de jornada, “darán lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada que se ha reducido” (art. 21.c LCTI).

Por lo pronto, tanto la jurisprudencia como la doctrina judicial han tenido pocas oportunidades para pronunciarse sobre este tema. La sentencia del Tribunal Superior de

⁷⁹ Orden 2053/2022, de 19 de julio, de la Vicepresidencia, Consejería de Educación y Universidades, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la contratación de personal investigador predoctoral en formación.

Justicia de Madrid, de 17 de mayo de 2023 (Rec. 70/2023) analiza el interesante caso de una investigadora del CSIC que, una vez finaliza la duración de un contrato predoctoral (financiado por la ayuda para contratos predoctorales para la formación de doctores de la Agencia Estatal de Investigación –antiguas FPI–, impugna la extinción del contrato porque, al no haberse aplicado la prórroga correspondiente a una incapacidad temporal de sesenta días, considera que se ha extinguido el contrato de manera irregular y esto constituye un despido improcedente.

El CSIC argumentaba que la trabajadora no llegó al mínimo necesario de tres meses que exigía la ayuda para prorrogarse, y que la trabajadora solicitó la ampliación el día siguiente a la finalización del contrato. El Tribunal concluye que “consecuentemente tiene razón la recurrente en que su contrato quedó suspendido durante los 60 días en los que permaneció de baja por incapacidad temporal y, por ello su finalización quedó prorrogada hasta el transcurso de un periodo de igual duración, [...] no pudiéndose acoger la alegación de la demandada respecto de la necesidad de solicitud de prórroga por parte de la trabajadora, porque no la hay, tratándose de una norma de carácter imperativo que impone la suspensión del contrato durante las situaciones que contempla, entre ellas la de incapacidad temporal”. Por tanto, “no habiéndose producido la finalización del contrato por no haberse agotado su duración, ciertamente el cese de la trabajadora constituye un despido improcedente, conforme a lo dispuesto en el artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores”⁸⁰.

De esta forma, en los términos de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de mayo de 2023 (Rec. 70/2023), el art. 21.c LCTI es “una norma de carácter imperativo que impone la suspensión del contrato durante las situaciones que contempla, entre ellas la de incapacidad temporal”. Por tanto, no es preceptiva la solicitud de prórroga por parte del trabajador porque durante una suspensión por incapacidad temporal “la finalización [del contrato] queda prorrogada hasta el transcurso de un periodo de igual duración”.

En definitiva, es irrelevante que la convocatoria de la ayuda (FPU, FPI, etc.) que financie el contrato requiera un periodo mínimo de IT para autorizar la prórroga ya que la ley no lo exige, debiendo diferenciarse la normativa de la ayuda o subvención del régimen jurídico-laboral del contrato predoctoral. En consecuencia, las causas suspensivas que interrumpen el cómputo de la duración del contrato predoctoral son una norma imperativa, y su aplicación es automática, esto es, no exige la solicitud del trabajador ni la autorización del empleador, ni se condiciona a que la suspensión tenga una duración mínima.

3.5. La indemnización por fin de contrato: cuestiones conflictivas

a) El hecho causante: la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido

En su regulación original, tanto de la Ley de la Ciencia de 2011 como del EPIF de 2019, la lectura de la tesis constituía el término del contrato predoctoral, esto es, la causa de

⁸⁰ STSJ de Madrid, de 17 de mayo de 2023 (Rec. 70/2023).

resolución automática del contrato y que, por tanto, generaría el derecho al cobro de la indemnización. Actualmente, y atendiendo a la nueva redacción literal del precepto, el derecho al cobro de la indemnización por fin de contrato se da “a la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido” (art. 21.e LCTI), es decir, por expiración del tiempo convenido inicialmente o en sus prórrogas y, en todo caso, cuando el contrato alcance la duración de cuatro años, o seis años en el caso de que se refiera a una persona con discapacidad, sin perjuicio de que se tengan en cuenta a estos efectos los supuestos de interrupción del cómputo de duración del contrato previstos en el art. 21.c LCTI. También se genera el derecho al cobro de la indemnización por la finalización del periodo de orientación postdoctoral.

En este escenario, en este trabajo se defiende la tesis de que la incorporación del POP al objeto contractual impide extinguir el contrato predoctoral el día de la defensa de la tesis. Como se ha dicho, si el investigador rechaza el POP, este acto se asimilaría a una baja voluntaria, no generando el derecho a la indemnización. Por tanto, no cabe percibir la indemnización *ante tempus*. Por su parte, la extinción unilateral del contrato por parte de la Universidad o del organismo de investigación en la fecha de defensa de tesis carece de soporte normativo, constituirá una extinción acausal y, por tanto, deberá calificarse como despido improcedente. La indemnización que correspondería en este caso sería la del despido improcedente (33 días de salario *ex* art. 56 ET) y no la prevista en la Ley de la Ciencia (12 días de salario). Sin embargo, conforme la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo⁸¹, corresponde deducir de la indemnización por despido improcedente la última (o única⁸²) indemnización ya percibida por finalización del contrato temporal y cuya extinción se califica como improcedente.

No obstante, como ya se ha comentado, el reciente Real Decreto 1251/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el EPIF recoge expresamente el derecho a recibir una indemnización también en el caso de finalización del contrato por la obtención del título universitario oficial de Doctorado (art. 9.2 EPIF).

b) La cuantía de la indemnización y su financiación externa

Respecto a la cuantía de la indemnización, el art. 21.e LCTI remite a la “cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. Se trata, por tanto, de una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio. Sin embargo, se han detectado algunos errores de cálculo en la dotación prevista para la indemnización en las ayudas para financiar los contratos predoctorales.

⁸¹ SSTS 29 de junio 2018 (rec. 2889/2016); 11 de julio 2018 (rec. 2131/2016); y 14 de febrero 2019 (rec. 1802/2017); 26 de enero 2022 (rec. 959/2019); y 9 de marzo 2022 (rec. 2895/2020).

⁸² STS 11 de mayo de 2021 (rec. 3833/2018).

Por ejemplo, la ayuda para contratos predoctorales para la formación de doctores de la Agencia Estatal de Investigación (antiguas FPI) establece que “en relación con la ayuda para cubrir el coste de la indemnización a la finalización del contrato, se autorizará una ayuda total de 2.688 euros, destinada a cubrir el coste en que se puede incurrir por dicho concepto a lo largo del periodo de ejecución de la ayuda. La ayuda se distribuirá de la siguiente forma: 566 euros para la primera anualidad, 606 euros para la segunda, y 758 para la tercera y cuarta” (art. 7.4)⁸³. Por otro lado, mientras la FPU 2022 sólo se menciona la indemnización⁸⁴, en la FPU 2023 se prevé que “la ayuda para financiar el coste de la indemnización por la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido será de 2.970 euros y, en el caso de personas con discapacidad, 4.533 euros” (art. 4.2)⁸⁵. La cifra de 2.970 euros proviene de calcular, a partir de las retribuciones anuales de la propia convocatoria FPU, 625,51€ para la primera anualidad y 781,54 euros por cada una de las tres siguientes, siguiendo la misma lógica que la FPI. Estas ayudas no cubren la totalidad de la indemnización por fin de contrato por un error en su cálculo.

A 12 días de salario por año de servicio, la indemnización para un investigador que haya agotado los cuatro años de duración máxima de contrato podría alcanzar los 48 días de salario, esto es, partiendo del salario de 23.772€ en la última anualidad previsto en la propia convocatoria FPU de 2023 la cifra sería 3.126,18€. La diferencia, hoy por hoy, es de 156,18€, pero, con los sucesivos aumentos de salario para los empleados públicos, previsiblemente esta cifra aumentará cuando estos contratos lleguen a término dentro de cuatro años.

Con los datos de 2024⁸⁶, partiendo de un salario mínimo predoctoral de 24.348,76 euros en la cuarta anualidad, el salario diario sería 66,71€ y la indemnización con cuatro años de antigüedad alcanzaría los 48 días de salario, es decir, los 3.202,03 euros. La diferencia entre la dotación de la subvención para financiar la indemnización y la cifra correcta de la indemnización que legalmente corresponde tendrá que abonarla la entidad empleadora con fondos propios.

La confusión se debe a un error conceptual en el cálculo de la indemnización. El equívoco se debe a que ambas convocatorias toman como base de cálculo el salario de cada anualidad en lugar de utilizar como base reguladora el salario en el momento de la extinción, conforme la consolidada jurisprudencia en la materia, que prevé que el salario regulador de las indemnizaciones será el que correspondía percibir legal o convencionalmente al trabajador al tiempo de la extinción del contrato y no el que realmente viniera percibiendo si el mismo era inferior a los preceptos legales o convencionales aplicables⁸⁷.

⁸³ Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación..., *op. cit.*

⁸⁴ Orden de 30 de diciembre de 2022 por la que se aprueba por tramitación anticipada la convocatoria de ayudas para la formación de profesorado universitario correspondiente al año 2022, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (PEICTI) 2021-2023.

⁸⁵ Orden de 28 de diciembre de 2023..., *op. cit.*

⁸⁶ El grupo M3 del convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado tiene una retribución básica de 32.465,02 euros en 2024. El 75% que prevé el art. 7.2 EPIF en la cuarta anualidad alcanza los 24.348,76€ anuales o 1.739,20€ en catorce pagas.

⁸⁷ STS de 25 de febrero de 1993 (Rec. 1404/1993), entra otras muchas.

La finalidad de la indemnización es compensar el lucro cesante, es decir, resarcir a un trabajador ante la pérdida de remuneraciones que implica la privación del empleo. Por ello, se debe tomar la referencia salarial actualizada en el momento de la extinción, sin aminorarla, como en el caso del personal investigador predoctoral, por los salarios más bajos de las primeras anualidades.

3.6. *Los gastos derivados del contrato predoctoral*

En último lugar, es interesante abrir un debate sobre el sujeto obligado a sufragar una serie de gastos relacionados con la formación doctoral del personal investigador predoctoral en formación.

Existen, por un lado, gastos discrecionales como la realización de cursos o la asistencia a congresos, seminarios o reuniones científicas, tanto nacionales como internacionales. En general, las ayudas para financiar contratos predoctorales no incluyen estos gastos dentro de su dotación económica, por lo que deberán sufragarlos la Universidad o el centro de adscripción a través de sus fondos propios o el propio investigador. De hecho, las FPI incluyen expresamente la compatibilidad con otras ayudas para la asistencia a congresos, reuniones o jornadas científicas (art. 11.2)⁸⁸. Respecto a la financiación para estancias breves o traslados temporales a otros centros de investigación, tanto nacionales como extranjeros, algunas ayudas para financiar contratos predoctorales las incluyen en su dotación (FPI) o se prevén en convocatorias específicas de ayudas complementarias (FPU⁸⁹).

Por otro lado, existen otra serie de gastos que necesariamente debe abonar el investigador como parte de su formación predoctoral. Tomando como ejemplo el supuesto de la Universidad Carlos III de Madrid podríamos enumerar los siguientes: la tasa ordinaria de seguimiento académico anual (390€⁹⁰), la formación complementaria y transversal (varía en función del número de créditos, cuyo precio oscila entre 45 y 150 euros cada uno), la apertura del expediente (27,54€), los gastos anuales de secretaría (6,11€) y seguro escolar (1,12€), la defensa de tesis doctoral (143,15€) y la expedición del título de doctor (229,86€).

Mientras las ayudas FPI incluyen en su dotación los gastos de matrícula en las enseñanzas de doctorado, se convocan anualmente unas ayudas complementarias de precios públicos para matrículas en enseñanzas de doctorado para los beneficiarios de ayudas FPU, que tramitan las propias Universidades⁹¹. Sin embargo, no todas las ayudas

⁸⁸ Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación..., *op. cit.*

⁸⁹ A partir de 2022, la propia convocatoria FPU también incorpora la financiación de estancias.

⁹⁰ Hay un gran contraste de los precios anuales de las matrículas de Doctorado entre comunidades autónomas, desde los 60,30 euros de Andalucía hasta los 401,12 euros de Cataluña.

⁹¹ Orden de 18 de diciembre de 2023 por la que se aprueba por tramitación anticipada la convocatoria de ayudas complementarias destinadas a beneficiarios de ayudas de Formación del Profesorado Universitario correspondiente al año 2023, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (PEICTI) 2021-2023.

para financiar contratos predoctorales cubren los gastos de matrícula⁹². Además, el resto de los conceptos (créditos formativos adicionales obligatorios y demás tasas) debe abonarlos el investigador.

La ajenidad que define el contrato de trabajo y los reducidos salarios del personal investigador predoctoral nos llevan a cuestionar que se les imputen gastos inherentes a su formación. En este trabajo se defiende, por tanto, que los costes de formación vinculados al programa de doctorado constituyen un gasto periódico y obligatorio en el que incurre la persona trabajadora debido a la prestación laboral y, como tal, debería soportarlo la entidad empleadora. Ante la falta de previsión por parte de las referidas subvenciones públicas, el centro contratante debería asumir estos gastos, especialmente aquellos relativos a créditos formativos porque la formación es, precisamente, el objeto del contrato y su ejecución no puede traducirse en la minoración del salario de los trabajadores.

4. Conclusiones

En primer lugar, el contrato predoctoral es una modalidad contractual que ha ganado protagonismo, incrementándose anualmente el volumen de contratos, y que ha mejorado las condiciones laborales y las coberturas de seguridad social del personal investigador predoctoral en formación. No obstante, todavía perviven algunas disfunciones que sería oportuno corregir.

Respecto al cobro de la nueva indemnización por fin de contrato, se ha detectado la demanda de algunos contratados predoctorales para prever, a instancia del investigador, la posibilidad de dar por concluido el término del contrato con la defensa de la tesis, extinguiendo el contrato y percibiendo la indemnización correspondiente. Así, se permitiría garantizar el derecho al cobro de la indemnización al personal investigador que quiera desligarse del centro donde obtienen el doctorado porque han conseguido un contrato postdoctoral en otro centro de investigación nacional o extranjero. Actualmente, deben optar entre mantener su contrato hasta que llegue el término temporal para tener derecho a la indemnización, o renunciar al contrato predoctoral, perdiendo la indemnización, para incorporarse al contrato postdoctoral.

Sin embargo, esta reclamación no debe acogerse porque rompe la finalidad propia de la indemnización laboral por cese, que es compensar la pérdida de salario debido a la extinción del contrato. De esta forma, si el personal investigador ya tiene un nuevo contrato, la indemnización no ha lugar porque no existe la necesidad económica que fundamenta su nacimiento. En definitiva, la indemnización por fin de contrato es un derecho de los trabajadores, pero no un premio por terminar su tesis doctoral.

Por otro lado, es necesario reformar el EPIF para incorporar el nuevo periodo de orientación postdoctoral, regulando que la transición sea automática. En tanto el sistema

⁹² Por ejemplo, las ayudas para financiar contratos predoctorales de formación en investigación en salud (Contratos PFIS) del Instituto de Salud Carlos III.

de clasificación profesional más asentado en España ordena los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación, parece oportuno prever un salario mínimo específico para el POP (y superior al resto de contratados predoctorales que no han alcanzado el grado de Doctor). Por ejemplo, en la FPU de 2020 se establecía que el salario del POP sería 33.659,7807 euros brutos anuales⁹³, es decir, el 114% del grupo 1 Grupo 1 de personal laboral del convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado de 2020. En cambio, las convocatorias posteriores optan por abonar el mismo salario que la cuarta anualidad del contrato predoctoral (75%).

En este contexto, es necesario dignificar las condiciones salariales del personal investigador contratado a través del contrato predoctoral. Por una parte, el salario mínimo predoctoral fijado en el art. 21.d LCTI deja a estos trabajadores, en las primeras anualidades del contrato, muy cerca del SMI, que ha subido un 54% desde 2018. En el caso de las ayudas FPU: mientras en 2014 el salario predoctoral las dos primeras anualidades era un 58,8% más alto que el SMI (1.025€⁹⁴ frente a 645,30 € mensuales), en 2024 esta diferencia se reduce al 12,7% (1.298,61€ frente a 1.134 € mensuales)⁹⁵. Así, el salario mínimo predoctoral debería alcanzar la base mínima de cotización de la seguridad social del grupo 1, 1.847,40€ en 2024⁹⁶, de forma que el salario debe superar los 1.583,48€ en catorce pagas.

Por lo pronto, algunas convocatorias de financiación están mejorando la dotación económica. Por ejemplo, la FPU 2023 incrementa el salario del primer año al 60%, alcanzando los 1.359 euros (19,8% más que el SMI de 2024), y al 75% los tres años siguientes, esto es, 1.698 euros (un 49,7% más que el SMI de 2024)⁹⁷. No obstante, la primera anualidad sigue sin alcanzar la base mínima de cotización.

De esta forma, pervive un problema endémico del contrato predoctoral: las condiciones de trabajo, principalmente el salario, se fijan indirectamente en las convocatorias de ayudas para financiar el contrato. Debemos avanzar hacia lo que Moreno i Gené denomina “modelo mixto de cofinanciación del contrato”⁹⁸ predoctoral, de modo que aquellos costes salariales que queden cubiertos por la entidad financiadora externa del contrato deberán ser asumidos por la entidad contratante del personal investigador predoctoral en formación.

⁹³ Art. 31.2 de la Orden del Ministerio de Universidades, de 6 de noviembre de 2020, por la que se convocan ayudas para la formación de profesorado universitario correspondiente al año 2020, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020.

⁹⁴ Resolución de 26 de diciembre de 2014, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se convocan ayudas para la formación de profesorado universitario, de los subprogramas de Formación y de Movilidad incluidos en el Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.

⁹⁵ Real Decreto 1046/2013, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2014. Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

⁹⁶ Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

⁹⁷ Orden de 28 de diciembre de 2023..., *op. cit.*

⁹⁸ MORENO I GENÉ, J., “Algunas cuestiones problemáticas...”, *op. cit.*; MORENO I GENÉ, J., “El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas...”, *op. cit.*, p. 122.

En definitiva, la cuestión de fondo sigue siendo dotar a la ciencia de una financiación digna. Está claro que la precariedad salarial supone un lastre “a la hora de reclutar potenciales investigadores”⁹⁹ y, en los términos del TSJ de Cataluña sobre investigadores Ramón y Cajal, “con ello no se retiene el talento; se espanta”¹⁰⁰.

5. Referencias bibliográficas

- AGUILERA IZQUIERDO, R., “El Estatuto del Becario de investigación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 121, 2004, pp. 27-43.
- ALZAGA RUIZ, I., “El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación”, *Actualidad Laboral*, nº 18, 2006.
- AZNAR SÁNCHEZ-PARODI, I., “El contrato predoctoral, ¿es un contrato de servicios o de obra?”, en INFANTE RUIZ, F. J., OLIVA BLÁZQUEZ, F. (Dirs.): *La modernización del contrato de servicios*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 655-672.
- 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*, nº 220, 2019, pp. 209-244.
- BALLESTER LAGUNA, F., “Claroscuros en la regulación del salario aplicable al contrato predoctoral. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Administrativo, 642/2020, de 3 de junio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 449-450, 2020, pp. 144-151.
- BALLESTER LAGUNA, F., “Los contratos laborales de la Ley de la ciencia y su adecuación a los requerimientos de la reforma laboral de diciembre de 2021”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 472, 2022, pp. 21-57.
- GARCÍA NINET, J. I., “Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación”, *Tribuna Social*, nº 155, 2003, pp. 5-10.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., “Nuevas reglas de contratación en los sistemas universitario y de investigación”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, número extraordinario, 2023, pp. 143-160.
- LÓPEZ INSÚA, B. M., “La precarización del personal investigador en formación de nuevo en el ojo del huracán: anomalías en la ‘codificación’ de los contratos predoctorales”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 5, 2017, pp. 413-424.
- 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, pp. 93-164.

⁹⁹ SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “Trabajo en investigación...”, *op. cit.*

¹⁰⁰ STSJ de Cataluña de 25 de julio de 2024 (demanda conflicto colectivo 6/2024).

- 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*, nº 10, 2020.
- MORENO I 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*, nº 250, 2004, pp. 3-50.
- MORENO I 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*, nº 277, 2006, pp. 37-104.
- MORENO I GENÉ, J., *El personal investigador en formación. Régimen jurídico-laboral y de seguridad social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008.
- MORENO I 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*, nº 340, 2011, pp. 79-124.
- MORENO I GENÉ, J., “El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores”, *Aranzadi Social*, nº 3, 2012.
- MORENO I GENÉ, J., “El Personal investigador en formación: el difícil equilibrio entre la finalidad formativa y la finalidad productiva de esta figura”, *IUSLABOR*, nº 3, 2017, pp. 191-222.
- MORENO I GENÉ, J., “El nuevo estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social”, *Temas Laborales*, nº 147, 2019, pp. 77-114.
- MORENO I GENÉ, J., *El estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*, Barcelona, Atelier, 2020.
- MORENO I 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*, vol. 2, nº. 1, 2021, pp. 85-101.
- MORENO I GENÉ, J., “Algunas cuestiones problemáticas que suscita la retribución del personal investigador predoctoral en formación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 238, 2021, pp. 113-160.
- MORENO I GENÉ, J., “La indemnización por finalización del contrato predoctoral fin del debate judicial. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 903/2020, de 13 de octubre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 454, 2021, pp. 154-163.
- MORENO I 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*, nº 58, 2021.
- MORENO I GENÉ, J., “El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas actuales”, *Documentación Laboral*, nº 123, 2021, pp. 99-125.

- MORENO I GENÉ, J., “El derecho del personal investigador predoctoral en formación al percibo de trienios: a propósito de la STSJ de Cataluña de 15 de marzo de 2022”, *IUSLABOR*, nº 3, 2022, pp. 171-197.
- MORENO I GENÉ, J., *Las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas*, Barcelona, Atelier, 2024.
- 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*, nº 19, 2006, pp. 447-481.
- 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*, nº 23, 2016, pp. 124-149.
- REQUENA MONTES, O., “Aproximación crítica al Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 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”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 240, 2021, pp. 237-252.
- ROJO TORRECILLA, E., “Sobre el estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Notas al marco normativo anterior y a la nueva regulación del Real Decreto 103/2019 de 1 de marzo”, *El Blog de Eduardo Rojo*, 19 de marzo de 2019. Disponible en: <https://acortar.link/hNeOM6>
- ROJO TORRECILLA, E., “El contrato predoctoral no genera derecho a indemnización a su finalización. A propósito de la sentencia del TS de 13 de octubre de 2020, y recordatorio de toda la problemática anterior”, *El blog de Eduardo Rojo*, 7 de noviembre de 2020. Disponible en: <https://acortar.link/keWXs7> y <https://acortar.link/vnSHql>
- 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*, nº 36, 2014.
- 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*, nº 4, 2015, pp. 148-172.