

EL NUEVO ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN: ASPECTOS JURÍDICO-LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

JOSEP MORENO GENÉ*

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Lleida

EXTRACTO **Palabras clave:** contrato predoctoral, investigador predoctoral en formación, doctorado, investigación, extinción del contrato

El retraso en el desarrollo reglamentario del contrato predoctoral previsto en la Ley de la Ciencia ha suscitado importantes dudas respecto a algunos aspectos básicos de su régimen jurídico, entre los que cabe destacar la propia naturaleza jurídica del contrato, su objeto, la posibilidad o no de efectuar colaboraciones docentes u otro tipo de actividades, la retribución a percibir y sus posibles revalorizaciones, el derecho al percibo de alguna indemnización a la finalización del contrato por su cumplimiento, el cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social, etcétera. En este contexto, aunque sea con un retraso injustificado, finalmente se ha procedido a la aprobación del Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, cumpliéndose de este modo con el mandato contenido en la Ley de la Ciencia de elaborar un estatuto de este colectivo en el que se contengan y desarrollen las prescripciones recogidas en la Ley de la Ciencia relativas al contrato predoctoral. La aprobación de esta norma constituye una ocasión propicia para poder reflexionar sobre la propia figura del personal investigador predoctoral en formación y, muy especialmente, sobre la modalidad contractual mediante la cual, con carácter general, se vincula a este colectivo de investigadores con las universidades y otros centros de investigación en los que se adscriben, es decir, el contrato predoctoral. Con esta finalidad, en este trabajo se analizan la naturaleza jurídica, el objeto, los sujetos y el contenido –jornada, duración, retribución, extinción, etcétera– del contrato predoctoral, así como la protección social dispensada al colectivo de investigadores predoctorales en formación.

ABSTRACT **Key words:** pre-doctoral contract, trainee pre-doctoral researcher, doctorate, research, termination of the contract

The delay in the regulatory development of the pre-doctoral contract foreseen in the Science Act has given rise to various queries concerning some basic aspects of the legal regime, including especially the very legal nature of the contract, its purpose, whether or not it is possible to undertake teaching collaborations or another kind of activity, the remuneration to be received and its possible revaluations, the right to receive any compensation on completion of the contract due to its fulfilment, the calculation of Social Security contributions, etc. In this context, although with an unjustified delay, the Statute of trainee pre-doctoral research staff has finally been approved, thus complying with the mandate contained in the Science Act to draft for this group a statute which contains and develops the requirements included in this rule concerning the pre-doctoral contract. The approval of this rule provides an opportunity to reflect on the figure of trainee pre-doctoral research staff and, most especially, on the contractual arrangement through which, in general, this group of researchers is linked to the universities and other research centres to which they are attached, that is to say the pre-doctoral contract. To this end, this study analyzes the legal nature, the purpose, the subjects and the content – working hours, duration, remuneration, termination, etc. - of the pre-doctoral contract, in addition to the social protection provided to the group of trainee pre-doctoral researchers.

* El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

ÍNDICE

1. EL CONTRATO PREDOCTORAL COMO CULMINACIÓN DEL PROCESO DE LABORALIZACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN
2. EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO PREDOCTORAL
 - 2.1. Naturaleza jurídica del contrato predoctoral: una modalidad contractual específica y diferenciada, con fines formativos
 - 2.2. La delimitación subjetiva del contrato predoctoral: La limitación de los posibles empresarios
 - 2.3. El personal investigador predoctoral en formación: la admisión en el programa de doctorado
 - 2.4. El objeto del contrato predoctoral: la elaboración de la tesis doctoral y la colaboración en tareas docentes
 - 2.5. Forma del contrato predoctoral
 - 2.6. La duración del contrato predoctoral
 - 2.7. La retribución del contrato predoctoral
 - 2.8. Tiempo de trabajo y otras condiciones laborales
 - 2.9. Extinción del contrato predoctoral
 - 2.10. La Seguridad Social en el contrato predoctoral
3. CLAROSCUROS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN

1. EL CONTRATO PREDOCTORAL COMO CULMINACIÓN DEL PROCESO DE LABORALIZACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN

La aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante Ley de la Ciencia) contempla diferentes instrumentos jurídicos dirigidos a satisfacer las necesidades que plantea la contratación de los investigadores. Entre las diferentes modalidades contractuales dirigidas a los investigadores que se recogen en dicha norma, el art. 21 de la misma introduce lo que viene a denominar como “contrato predoctoral”. Como novedad más importante de esta modalidad contractual destaca, sin lugar a dudas, la duración de la misma. A tal efecto se establece que la duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años.

La irrupción del contrato predoctoral como vía de vinculación contractual del personal investigador en formación que lleva a cabo la Ley de la Ciencia no implicó un mero cambio de modalidad contractual, sino que, por el contrario, supuso un cambio radical y de amplio calado en la concepción que tradicionalmente había recibido el colectivo del personal investigador en formación, en la medida en que al preverse una modalidad contractual específica con una duración máxima de cuatro años, se abandona el modelo de financiación de la formación investigadora introducido por el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el

que se establece el Estatuto del Personal Investigador en Formación (en adelante, EPIF), conocido como modelo 2+2, que se caracteriza por combinar dos años de beca de investigación y dos años de contratación en prácticas del investigador, y se adopta por primera vez en una norma estatal con rango de ley el modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo 0+4, en el que se elimina cualquier fase de beca, procediéndose a la contratación laboral de los investigadores en formación desde el inicio de su carrera investigadora, es decir, desde el inicio de su participación en los trabajos o proyectos de investigación conducentes a la elaboración y defensa de su tesis doctoral¹. A tal efecto, como ya se indicó en su momento de forma muy expresiva, la Ley de la Ciencia “levanta acta de defunción” del histórico “modelo de becas de investigación” como forma más noble de acceso a este trabajo².

El cambio radical que supuso la Ley de la Ciencia en la configuración del personal investigador en formación, sin embargo, no vino acompañado de una regulación exhaustiva del régimen jurídico del nuevo contrato predoctoral, ni de los derechos y obligaciones que se derivaban del mismo, sino que, por el contrario, la Ley de la Ciencia se limitó a establecer una regulación muy parca del mismo, remitiendo aspectos esenciales de la misma al futuro desarrollo reglamentario de dicha modalidad contractual. A tal efecto, en la DA 2ª de dicha norma se preveía que “En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno elaborará un estatuto del personal investigador en formación (...) Dicho estatuto sustituirá al actual Estatuto del personal investigador en formación, e incluirá las prescripciones recogidas en la presente ley para el contrato predoctoral”.

De conformidad con este mandato, el nuevo Estatuto del personal investigador en formación debía proceder a sustituir en el plazo de dos años desde la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia el modelo de financiación de la formación investigadora vigente hasta el momento que combinaba la beca de investigación con el contrato de trabajo en prácticas y que se recogía en el EPIF, por un nuevo modelo que abogara exclusivamente por la contratación laboral del personal investigador en formación durante todo el proceso formativo mediante el recurso al contrato predoctoral. Sin embargo y pese a lo contundente de esta previsión, transcurridos dos años desde la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia no se había aprobado el

¹ Vid. Moreno Gené, J., “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la innovación: ¿el final del estado de excepción laboral en la ciencia?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 340, 2011, pags. 91 y 92. Vid. también, González Díaz, F. y Cristóbal Roncero, R., “El personal investigador en formación”, en AAVV., *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011, p. 1078 y Luján Alcaraz, J., “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, en AAVV., *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*, Universidad de Sevilla, Sevilla, 2012, p. 202.

² Vid. Molina Navarrete, C., “Las perspectivas de cambio en los regímenes del personal investigador y del personal de apoyo: modelo productivo, reforma laboral y el trabajo de investigación en las universidades”, en VVAA., *Conclusiones del XI Curso sobre régimen jurídico de Universidades*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2013, p. 358.

desarrollo reglamentario de dicha modalidad contractual, lo cual dio lugar a importantes controversias, no en vano, la parca regulación de esta modalidad contractual que se contiene en la Ley de la Ciencia plantea serias dudas interpretativas sobre algunos aspectos básicos de su régimen jurídico, entre las que cabe destacar: la propia naturaleza jurídica del contrato predoctoral, su objeto, la retribución a percibir, la posibilidad de efectuar o no colaboraciones docentes, el derecho a percibir o no indemnización a la finalización del contrato por su cumplimiento, etcétera. A todo ello cabe añadir las dificultades prácticas que ha comportado la convivencia durante todo este tiempo de la Ley de la Ciencia con el EPIF³.

En este contexto de inseguridad jurídica, se ha aprobado el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (en adelante, EPIPF), con el que se cumple, aunque sea con un retraso totalmente inaceptable, con el mandato contenido en la DA 2ª de la Ley de la Ciencia de elaborar un “Estatuto del personal investigador en formación” en el que se contengan y desarrollen las prescripciones recogidas en dicha ley relativas al contrato predoctoral, que ha pasado a sustituir al hasta ahora vigente EPIF, que ha sido consecuentemente derogado (disposición derogatoria única del EPIPF). A tal efecto, el objeto del EPIPF no es otro que el de “desarrollar el régimen jurídico de la relación laboral establecida mediante el contrato predoctoral previsto en el art. 21 de la Ley 14/2011 (...) cuando se suscribe entre el personal investigador predoctoral en formación y las entidades públicas recogidas en el art. 20.2 de dicha ley, o las privadas a que se refiere la disposición adicional primera de la misma”.

En consecuencia, lo previsto en el EPIPF será de aplicación a toda contratación de personal investigador predoctoral en formación por parte de las entidades previstas en la Ley de la Ciencia, con independencia de su naturaleza pública o privada, que se formalice a través de un contrato predoctoral, resultando de aplicación a dichas contrataciones, por tanto, el íntegro régimen jurídico de dicha modalidad contractual previsto inicialmente en la Ley de la Ciencia y ahora desarrollado por el EPIPF. Por el contrario, no se regulará por el EPIPF la actividad de las personas en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto o grado universitario beneficiarias de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica no vinculadas a estudios oficiales de doctorado, o que hayan sido contratadas bajo cualquier otra modalidad diferente al contrato predoctoral (arts. 2.1 y 2.3 EPIPF)-.

Sin lugar a dudas, la aprobación del EPIPF constituye una ocasión propicia para poder reflexionar sobre la propia figura del personal investigador predoctoral en formación y, en particular, sobre la modalidad contractual mediante la cual, con

³ Para un estudio de estas dificultades vid. Moreno Gené, J., “Recursos humanos dedicados a la investigación: ¿carrera investigadora laboral o simple sucesión de figuras precarias?”, en AAVV., *XI y XII Seminarios sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, p. 1367-1438.

carácter general, se vincula a este colectivo de investigadores con las universidades y otros centros de investigación en los que los mismos se adscriben, es decir, el contrato predoctoral.

2. EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO PREDOCTORAL

2.1. Naturaleza jurídica del contrato predoctoral: una modalidad contractual específica y diferenciada, con fines formativos

Desde que la Ley de la Ciencia introdujera el contrato predoctoral como modalidad contractual dirigida a la contratación de los investigadores predoctorales en formación se ha suscitado un interesante debate sobre su naturaleza jurídica, que ha basculado, básicamente, entre quienes mantienen que se trata de una modalidad contractual formativa, próxima al contrato en prácticas, y los que consideran que se trata de una modalidad de contrato para obra o servicio determinados, cuyo objeto sería la elaboración y defensa de la tesis doctoral.

Por ello, resulta extraordinariamente sorprendente que el EPIPF, pese a contener un precepto, el art. 3, cuya rúbrica es precisamente la de “naturaleza jurídica” del contrato predoctoral, no se haya pronunciado sobre esta cuestión y, por tanto, no efectúe ninguna aclaración al respecto, habiéndose limitado a establecer que “el contrato predoctoral es una modalidad de contrato de trabajo del personal investigador en formación”. Esta indeterminación del EPIPF respecto a la naturaleza jurídica del contrato predoctoral resulta especialmente grave si se tiene en cuenta que el debate sobre la naturaleza jurídica de dicho contrato no tiene un carácter meramente teórico, sino que del mismo se derivan consecuencias jurídicas trascendentales, entre las cuales cabe destacar la determinación de si el investigador tiene o no derecho a una indemnización a la finalización del contrato.

Este de por sí trascendental debate en torno a la naturaleza jurídica del contrato predoctoral se ha visto, además, especialmente reactivado en los últimos años por un cúmulo de desafortunadas actuaciones de la Administración de la Seguridad Social a la hora de fijar el código de contrato aplicable a dicha modalidad contractual. El primer desatino consistió en no establecer un código específico para la misma, fijándose al respecto el código 401, correspondiente al contrato para obra o servicio determinados. Con la voluntad de enmendar este primer desatino, se cometió otro, procediendo la Administración de la Seguridad Social a alterar de una manera unilateral y con carácter retroactivo dicho código de contrato, pasando a asignar a partir de este momento el código de contrato 420, propio del contrato en prácticas. Finalmente, ante las airadas quejas de los afectados, se optó por volver a la situación inicial, asignando nuevamente al contrato predoctoral el código de contrato 401, correspondiente al contrato por obra o servicio determinados.

Aunque como señala la STSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018 (rec. núm. 787/2018) el código de contrato que asigne la Administración de la Seguridad Social al contrato predoctoral no altera en modo alguno su naturaleza jurídica, los vaivenes sufridos al respecto han contribuido a generar grandes dudas sobre la naturaleza jurídica que cabe atribuir a esta modalidad contractual.

El origen de este debate en torno a la naturaleza jurídica del contrato predoctoral se encuentra en las dos almas que tradicionalmente ha mostrado la contratación de los investigadores en formación desde que los mismos dejaron de ser concebidos como meros becarios para pasar a ser considerados como auténticos trabajadores. A tal efecto, las primeras convocatorias de ayudas a la investigación que sustituyeron las becas por contratos acudieron, no siempre de forma suficientemente razonada, al contrato en prácticas, o bien, al contrato para obra o servicio determinados. En particular, como ya se ha indicado, el EPIF había acudido de manera expresa y aparentemente exclusiva y excluyente a la utilización del contrato en prácticas para contratar a los investigadores en formación que se encontraran en fase de contrato.

En este contexto irrumpe la Ley de la Ciencia, que introduce diferentes instrumentos jurídicos dirigidos a satisfacer las diversas necesidades de contratación que plantea el personal investigador en los diferentes estadios de la carrera investigadora, ya sea mediante la previsión de modalidades contractuales específicas del ámbito de la investigación –contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y contrato de investigador distinguido–, o mediante la referencia genérica que se contiene en la propia Ley de la Ciencia de que se pueda contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), especialmente, mediante el contrato de trabajo para obra o servicio determinados previsto en el art. 15.1.a) ET, respecto al cual también se introducen algunas reglas específicas. Como puede observarse, de conformidad con este esquema, el contrato predoctoral se configura como una nueva modalidad contractual dirigida a satisfacer una necesidad muy concreta y específica consistente en la contratación de aquellos investigadores que se encuentran elaborando la tesis doctoral.

A partir de esta previsión, la Ley de la Ciencia procede a sustituir la contratación en prácticas del personal investigador en formación prevista hasta el momento por el EPIF, por el contrato predoctoral, el cual, aunque indudablemente comparte diversos de los elementos básicos y esenciales que definen al contrato en prácticas, formalmente se configura como una modalidad contractual específica y diferenciada de dicho contrato formativo, que responde a unos objetivos distintos y sigue una dinámica propia.

Este es precisamente el criterio adoptado por la STSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018 que aborda por primera vez en sede judicial la naturaleza jurídica que cabe atribuir al contrato predoctoral, concluyendo al respecto que nos encon-

tramos ante una relación laboral/contrato especial para tareas de investigación en un proyecto específico, pero con una finalidad evidentemente formativa. En otras palabras, se 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 especial del ámbito de la investigación, pero que, por su finalidad, consistente en la formación predoctoral hasta la obtención del título de doctor, tiene un carácter formativo. Esta apreciación permite afirmar al tribunal que el contrato predoctoral debe quedar asimilado más a un contrato formativo que a un contrato para obra o servicio determinados.

A tal efecto, puede concluirse con el TSJ del País Vasco que el contrato predoctoral se configura como una modalidad contractual específica del ámbito de la investigación, distinta a cualquiera de las contempladas en el ET y que dicha modalidad contractual persigue una finalidad esencialmente formativa, consistente en la formación del investigador predoctoral, fundamentalmente, mediante la elaboración de la tesis doctoral y la obtención del correspondiente título de doctor. En definitiva, nos encontramos ante un contrato formativo específico, también calificado como especial o atípico⁴, para el ámbito de la investigación que convive con los contratos formativos ya previstos en el ET –contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje-⁵.

Esta configuración del contrato predoctoral no impide, sin embargo, que en todo aquello no previsto por la Ley de la Ciencia y sus normas de desarrollo, resulte de aplicación al contrato predoctoral lo dispuesto en el ET y en sus normas de desarrollo. A tal efecto, el apartado final del art. 20 de la Ley de la Ciencia, tras enumerar las diferentes modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador, indica que “el régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en esta ley y en sus normas de desarrollo, y en su defecto será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en sus normas de desarrollo”. Este sistema de fuentes reguladoras del contrato predoctoral se ha visto desarrollado por el EPIPF, cuyo art. 3 establece que dicha modalidad contractual “se rige por lo establecido en los artículos 20 y 21 y en la disposición adicional primera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, en este real decreto y, con carácter supletorio, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (...), por la demás legislación laboral que le sea de aplicación, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en los contratos de trabajo, sin que en ningún caso se puedan establecer en ellos condiciones menos favorables al trabajador o

⁴ Vid. 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 del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36, 2014, p. 99.

⁵ Un análisis de esta modalidad contractual desde la óptica de contrato formativo en Moreno Gené, J., “El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores”, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2012.

trabajadora o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos antes referidos”.

Frente a la posición mantenida por la STSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018, sin embargo, encontramos la STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019 que, aunque con una argumentación más que sucinta, concluye que los investigadores predoctorales en formación han de calificarse como temporales de obra o servicio, de los previstos en el art. 15.1.a) ET. Ante esta disparidad de criterios, corresponderá al Tribunal Supremo determinar de un modo definitivo cual es la naturaleza jurídica del contrato predoctoral.

2.2. La delimitación subjetiva del contrato predoctoral: La limitación de los posibles empresarios

La finalidad formativa del contrato predoctoral, que se concreta fundamentalmente en la elaboración y defensa de la tesis doctoral, conlleva necesariamente la restricción de aquellos empleadores que pueden acudir a esta modalidad contractual específica del personal investigador predoctoral en formación; restricción que el art. 1.1. del EPIPF lleva a cabo mediante remisión expresa a la Ley de la Ciencia. A tal efecto, los empleadores que pueden formalizar el contrato predoctoral quedan circunscritos inicialmente a las siguientes entidades: a) los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y los organismos de investigación de otras administraciones públicas; y b) las universidades públicas, sin bien en este caso, únicamente cuando las mismas son receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i (art. 20.2 de la Ley de la Ciencia). Esta limitación inicial de posibles empleadores tiene su lógica si se toma en consideración que estas entidades son los entornos habituales en que los investigadores en formación elaboran sus tesis doctorales y, en consecuencia, inician su actividad investigadora.

Pese a esta delimitación inicial de los posibles empleadores que pueden acudir al contrato predoctoral, la misma resulta inmediatamente matizada por la propia Ley de Ciencia que amplía notablemente las entidades susceptibles de acudir a la misma. A tal efecto, su DA 1ª establece que también podrán acudir al contrato predoctoral las universidades privadas y las universidades de la Iglesia Católica, si bien, únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador; las entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las entidades empresariales, si bien, sólo cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan por objeto la contratación de personal investigador mediante esta modalidad contractual; los consorcios

públicos y fundaciones del sector público en los que la participación estatal sea igual o superior a la de cada uno de las restantes administraciones públicas, cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, siempre que estas actividades formen parte de los programas de desarrollo del plan estatal de investigación científica y técnica o del plan estatal de innovación; los consorcios públicos y fundaciones del sector público en los que la participación estatal sea inferior a la de cada una de las restantes administraciones públicas, cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, siempre que estas actividades formen parte de los programas de desarrollo del plan estatal de investigación científica y técnica o del plan estatal de innovación; y, finalmente, otros organismos de investigación de la Administración General del Estado diferentes a los organismos públicos de investigación que se regulan en la Ley de la Ciencia, cuando realicen actividad investigadora entendida como se indica en el art. 13 de esta norma, si bien, sólo cuando sean beneficiarios de ayudas o subvenciones públicas que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador.

Esta ampliación de los posibles empleadores que pueden formalizar el contrato predoctoral permite que en la práctica puedan acudir a esta modalidad contractual la práctica totalidad de los receptores habituales de los investigadores predoctorales en formación, si bien, quedan al margen otros posibles empleadores como es el caso de las entidades privadas con ánimo de lucro y, en particular, las empresas, que no podrán acudir a esta modalidad contractual, debiendo acudir necesariamente para la contratación de estos investigadores a las posibilidades que ofrece el ET en materia de contratación.

2.3. El personal investigador predoctoral en formación: la admisión en el programa de doctorado

La finalidad formativa perseguida por el contrato predoctoral determina también los requisitos subjetivos que deben satisfacerse por parte del investigador predoctoral para poder ser contratado mediante esta modalidad contractual, en concreto, estar en posesión de una determinada titulación, haber sido admitido en un programa de doctorado y estar adscrito a determinadas entidades mediante un contrato predoctoral (art. 1.2 EPIPF). Respecto a las titulaciones admitidas para formalizar este contrato se incluye el título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS o master universi-

tario, o equivalente. A diferencia de lo que sucede con el contrato en prácticas, para la formalización del contrato predoctoral no se exige que estas titulaciones tengan una antigüedad máxima, lo cual, unido a la ausencia de una edad máxima para su formalización, comporta que esta modalidad contractual se pueda formalizar no únicamente con jóvenes investigadores recientemente titulados, sino también con investigadores de mayor edad que ya hace algún tiempo que finalizaron sus estudios y que ahora deciden iniciarse en la actividad investigadora.

Respecto al requisito de haber sido admitido en un programa de doctorado, dicha admisión deberá llevarse a cabo de conformidad con lo previsto en los arts. 6 y 7 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado (en adelante, Real Decreto 99/2011), que se remiten en este punto a lo que prevean las diferentes universidades. El cumplimiento de este segundo requisito deberá acreditarse además en el momento de la formalización del contrato predoctoral, ya que deberá acompañarse al contrato un “escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso” (art. 21 b) de la Ley de la Ciencia y art. 5.1 EPIPF).

Esta admisión en un programa de doctorado, cuyo objeto no es otro que el desarrollo de los distintos aspectos formativos del doctorado y el establecimiento de los procedimientos y líneas de investigación para el desarrollo de la tesis doctoral, se configura, por tanto, como el elemento eminentemente formativo que justifica el tratamiento jurídico diferenciado que recibe el personal investigador en formación.

La opción adoptada por la Ley de la Ciencia consistente en limitar su ámbito subjetivo de aplicación a quienes hayan sido admitidos en un programa de doctorado, supone *de facto* excluir la posibilidad de recurrir a esta modalidad contractual a dos colectivos de investigadores: en primer lugar, a los investigadores beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica, que no se encuentren realizando el doctorado (art. 2.3. EPIPF); y, en segundo lugar, a los investigadores postdoctorales, es decir, aquellos que ya han finalizado con éxito su formación predoctoral. En cualquier caso, los investigadores que quedan excluidos del contrato predoctoral podrán ser contratados, según las circunstancias concurrentes en cada supuesto, mediante las otras modalidades contractuales específicas previstas en la Ley de la Ciencia, o bien, a través de las modalidades contractuales contempladas genéricamente en el ET.

Finalmente, respecto al requisito de estar adscrito a determinadas entidades mediante un contrato predoctoral, el mismo comporta que únicamente ostentarán la condición de personal investigador predoctoral en formación quienes hayan formalizado un contrato predoctoral con las entidades indicadas en el apartado anterior que, por lo demás, como ya se ha indicado, constituyen las principales receptoras de quienes pretenden elaborar una tesis doctoral.

2.4. El objeto del contrato predoctoral: la elaboración de la tesis doctoral y la colaboración en tareas docentes

La finalidad del contrato predoctoral se manifiesta en su propio objeto, consistente en “la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso” (art. 21 a) de la Ley de la Ciencia). Esta delimitación del objeto del contrato predoctoral ha sido complementada por el art. 4 del EPIPF. En concreto, por lo que respecta a las tareas investigadoras a desarrollar por el investigador contratado mediante esta modalidad contractual se indica que consistirán en la realización simultánea de “tareas de investigación en un proyecto específico y novedoso” y del “conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctorado”.

A pesar de que la delimitación inicial del objeto del contrato podría plantear alguna duda al referirse genéricamente a “la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso”, la posterior exigencia de que estas actividades se desarrollen por quienes “hayan sido admitidos a un programa de doctorado” y que incluyan el “conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctorado”, pone de manifiesto que el proyecto específico y novedoso que constituye el objeto de este contrato resulta equivalente a la realización de la tesis doctoral. A tal efecto, el art. 2.2 del Real Decreto 99/2011 define el programa de doctorado como “un conjunto de actividades conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título de Doctor. Dicho programa tendrá por objeto el desarrollo de los distintos aspectos formativos del doctorando y establecerá los procedimientos y líneas de investigación para el desarrollo de tesis doctorales”. Siendo el objeto de esta modalidad contractual la elaboración de la tesis doctoral que debe desembocar en la obtención del título de doctor, la misma se define en el art. 13 de la citada norma como “un trabajo original de investigación elaborado por el candidato en cualquier campo de conocimiento”. Pues bien, este trabajo original de investigación constituye en lo esencial el objeto propio y específico del contrato predoctoral.

No faltan opiniones, sin embargo, que consideran al respecto 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 corres-

pondiente”⁶. En defensa de esta postura se invoca el tenor literal del art. 21 de la Ley de la Ciencia, al que ahora se sumaría el art. 4 del EPIPF, que como ya se ha indicado, al fijar el objeto del contrato señala que consistirá en la “realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso”, sin exigir la consecución de la tesis doctoral. A tal efecto, la exigencia de que el investigador haya sido admitido en un programa de doctorado, encontraría su explicación en que la finalidad del contrato predoctoral no es otra que la de formar investigadores en distintos ámbitos de especialización científica y técnica, de modo que, siendo los estudios de doctorado los dirigidos a procurar las competencias y habilidades necesarias relacionadas con la investigación científica de calidad, parece lógico que dicha formación se articule a través de los programas de doctorado. En definitiva, se mantiene que el legislador ha querido que la formación de investigadores se lleve a cabo a través de los estudios de doctorado al resultar estos los más apropiados para alcanzar la singular formación que requiere el desarrollo del trabajo en investigación⁷.

En este debate ha irrumpido el EPIPF, que parece vincular de un modo más concreto el objeto del contrato predoctoral con la elaboración y defensa de la tesis doctoral, al prever en su art. 9.2 que “la obtención del título de Doctorado extinguirá el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo”. Esta previsión, pone de manifiesto la vinculación directa que existe entre el objeto del contrato predoctoral y la elaboración y defensa de la tesis doctoral, puesto que en el supuesto de darse cumplimiento al objeto del contrato con anterioridad a la duración prevista del contrato predoctoral, el mismo se extinguirá igualmente al haber quedado sin objeto.

Más allá de las tareas estrictamente investigadoras, tradicionalmente los investigadores en formación han colaborado en la realización de tareas docentes. Por ello, sorprendía que la regulación del contrato predoctoral prevista en la Ley de la Ciencia no contemplara de un modo expreso la posibilidad de que el personal investigador contratado mediante esta modalidad contractual pudiera desarrollar, junto a las actividades investigadoras que constituyen el objeto principal de este contrato, actividades docentes complementarias, como, por el contrario, sí preveía el EPIF. A tal efecto, dicha norma establecía que los investigadores en formación podían colaborar en tareas docentes, si bien, sin exceder de 60 horas anuales. Llamaba especialmente la atención esta omisión si se tiene en cuenta que en relación con otras modalidades específicas del personal investigador previstas en la Ley de la Ciencia, en particular, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tec-

⁶ Vid. Sirvent Hernández, N., “Trabajo en investigación: luces y sombras de su progresiva laboralización en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2015, pp. 13 y 14.

⁷ Vid. Sirvent Hernández, M., “Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador”, en AAVV., *El estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016, p. 90.

nología e innovación, sí se había previsto la posibilidad de que los investigadores contratados pudieran prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes hasta un máximo de 80 horas anuales.

Pese a esta llamativa falta de previsión de que el personal investigador vinculado mediante un contrato predoctoral pudiera colaborar en tareas docentes complementarias, las diferentes convocatorias de ayudas predoctorales seguían previendo la posibilidad de que este colectivo colaborara en dichas tareas docentes. Esta colaboración docente, sin embargo, se admitía con especiales cautelas, al considerarse que en estos supuestos debía velarse muy especialmente para que las tareas docentes del investigador no desvirtuaran la finalidad formativa del contrato predoctoral, al prevalecer la actividad docente del investigador en formación sobre su actividad investigadora y muy especialmente sobre su dedicación a la elaboración de la tesis doctoral.

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

La incorporación de la posibilidad de colaborar en tareas docentes de los investigadores en formación se lleva a cabo, además, incorporando algunas de las cautelas exigidas por la doctrina para evitar que las mismas puedan contribuir a desvirtuar la finalidad formativa del contrato predoctoral, al prevalecer la actividad docente del investigador en formación sobre su actividad investigadora y muy especialmente sobre su dedicación a la elaboración de la tesis doctoral. A tal efecto, pueden identificarse distintas previsiones. Por una parte, en el apartado primero del art. 4 del EPIPF, tras establecerse que las actividades investigadoras constituyen el objeto central del contrato predoctoral, se indica de un modo expreso que no se podrá exigir al investigador en formación la realización de “cualquier otra actividad que desvirtúe la finalidad investigadora y formativa del contrato”. En consecuencia, las colaboraciones docentes que pueda realizar el investigador en formación no podrán desvirtuar en ningún caso la consabida “finalidad investigadora y formativa del contrato”.

Por otra parte, se establece un máximo de colaboraciones docentes que se pueden asignar al investigador en formación, estableciéndose al efecto que dicha colaboración será “hasta un máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato predoctoral, y sin que en ningún caso se puedan superar las 60 horas anuales”. En consecuencia, se establece una doble limitación a las colaboraciones docentes del investigador en formación: una anual, fijada en 60 horas y una para

el conjunto de la duración del contrato predoctoral, que se fija en 180 horas. Con buen criterio, la versión definitiva del EPIPF ha rebajado el límite máximo de colaboraciones docentes previstas para toda la extensión del contrato predoctoral en el proyecto, que se fijaban en 240 horas, puesto que con esta reducción se posibilita una mayor dedicación del investigador predoctoral al desarrollo de su actividad investigadora y, muy especialmente, a la elaboración de la tesis doctoral. La distinción entre las colaboraciones docentes máximas anuales y del conjunto de la contratación predoctoral deben permitir, además, alcanzar un cierto equilibrio entre la flexibilidad en la asignación docente por parte de las universidades y la garantía de que el investigador pueda dedicarse a la actividad investigadora propia de su contrato.

Por el contrario, la regulación de las colaboraciones docentes de los investigadores en formación no ha incorporado otras previsiones también dirigidas a garantizar que las mismas no desvirtúen la finalidad investigadora y formativa del contrato predoctoral como serían, por ejemplo, el retraso del momento a partir del cual los investigadores pueden empezar a colaborar en tareas docentes, la imposibilidad de que se les asigne la responsabilidad docente de una asignatura, la preferencia para que se les encomienden tareas docentes prácticas o auxiliares, el establecimiento de mecanismos de control –autorizaciones y documentación de la docencia impartida– que garanticen el cumplimiento de los límites de docencia, etcétera. Alguna de estas ausencias llama especialmente la atención si se tiene en cuenta que las mismas sí se contemplan respecto a los ayudantes de universidad a los que se asemeja en gran medida el contrato predoctoral, que sí ven limitada su colaboración docente a tareas de índole práctico.

Una vez fijado en estos términos el alcance de las colaboraciones docentes de los investigadores contratados mediante el contrato predoctoral, cualquier asignación a los mismos de tareas docentes que vayan más allá de las permitidas constituye un incumplimiento laboral que debe ser pertinentemente corregido y sancionado. A tal efecto, de producirse incumplimientos en esta materia, los efectos que se derivan de los mismos no pueden ser otros que la aplicación de las reglas sobre fraude de ley del art. 15.3 ET, al haberse pervertido la finalidad formativa del contrato y, en consecuencia, la conversión del contrato predoctoral en un contrato indefinido, si bien, tratándose normalmente de administraciones públicas, en su versión de indefinidos no fijos⁸.

Más allá de las previsiones orientadas a garantizar que las colaboraciones docentes de los investigadores en formación no desvirtúen la finalidad investigadora y formativa del contrato predoctoral, el art. 4.2 del EPIPF contiene otras previsiones que parecen más orientadas a garantizar que dichos investigadores puedan llevar a cabo estas colaboraciones docentes, en la medida en que con las mismas se preten-

⁸ Vid. Moreno Gené, J., “El personal investigador en formación: el difícil equilibrio entre la finalidad formativa y la finalidad productiva de esta figura”, *Iuslabor*, núm. 3, 2017, pp. 191 a 222.

den vencer las posibles reticencias de los departamentos universitarios al respecto. A tal efecto, se prevé que las colaboraciones docentes de estos investigadores no deben suponer “una merma de la carga docente del departamento que asigne la colaboración” y que “los departamentos universitarios de la universidad en la que el personal investigador predoctoral en formación se encuentre matriculado en un Programa de doctorado oficial facilitarán a dicho personal investigador que lo solicite, en igualdad de oportunidades, y en la medida en que sea posible dentro de los límites anteriormente establecidos, la realización de estas tareas docentes”.

2.5. Forma del contrato predoctoral

Muy parca se mostraba la Ley de la Ciencia respecto a los requisitos formales del contrato predoctoral, lo cual había planteado diversos interrogantes al respecto, que se habían intentado sortear aplicando de forma supletoria lo previsto al respecto en el ET. A tal efecto, el art. 21 de dicha norma se limitaba a prever que el contrato debía celebrarse por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, y la universidad pública u organismo de investigación titular de la unidad investigadora, en su condición de empleador, debiéndose acompañar al mismo escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso.

El EPIPF ha venido a paliar de un modo sustancial esta falta de concreción respecto a los requisitos formales que deben satisfacerse a la hora de formalizar un contrato predoctoral. En primer lugar, el art. 5.1 de dicha norma matiza lo ya previsto en la Ley de la Ciencia al prever que “el contrato se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador o trabajadora, y la entidad pública de las previstas en el art. 20.2 de la Ley 14/2011, de 11 de junio, o entidad privada a que se refiere la disposición adicional primera de la misma, en su condición de empleadora”. Como puede observarse, el EPIPF se muestra mucho más preciso al respecto, puesto que no se refiere únicamente como posibles empleadoras a las universidades públicas y organismos de investigación como hiciera la Ley de la Ciencia, sino que, de conformidad con la delimitación de los posibles empleadores que lleva a cabo dicha norma, se mencionan de forma genérica a las entidades públicas o privadas que se encuentren habilitadas para formalizar esta modalidad contractual.

En segundo lugar, también reitera, en este caso de forma literal, la previsión ya contenida en la Ley de la Ciencia de que al contrato predoctoral deberá acompañarse el escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso. Como puede observarse, se trata de una previsión esencialmente coincidente

con la referida al contrato en prácticas en el cual se atribuye al empresario el papel de controlar la validez del título habilitante de dicha contratación. Sin lugar dudas, con esta exigencia se quiere garantizar que el investigador contratado reúna los requisitos exigidos para formalizar el contrato.

En tercer lugar, el art. 5.1 del EPIPF contiene una previsión no recogida en la Ley de la Ciencia, consistente en que en el contrato que se formalice, “se identificará (...) un proyecto o línea de investigación específica y novedosa que constituya el marco en el que se realizará la formación del investigador predoctoral en formación, así como la duración pactada”. Ahora nos encontramos ante una previsión que se asimila a la recogida en el contrato para obra o servicio determinados según la cual “el contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto”. Pues bien, también con la voluntad de garantizar que el contrato predoctoral que se formaliza se ajuste al objeto previsto por la normativa, debe identificarse el “proyecto o línea de investigación específica y novedosa”, en la cual deberá desarrollarse la formación del investigador. Pese a la bondad de esta previsión, llama la atención que únicamente se contemple una referencia tan genérica al objeto del contrato. A tal efecto, sería preferible que en el contrato predoctoral se concretara mucho más su objeto e, incluso, que de conformidad con su finalidad última se indicaran las concretas actividades investigadoras que deben desembocar en la elaboración de la tesis doctoral. Con ello se evitaría que se pudieran encomendar al investigador otras actividades investigadoras que pudieran ir detrimento de su dedicación a la elaboración de la tesis doctoral.

En cuarto lugar, el art. 5.1. del EPIPF prevé que en el momento de formalización del contrato predoctoral se fije la duración del contrato que, obviamente, deberá respetar en todo caso las duraciones máximas y mínimas previstas para esta modalidad contractual. En todo caso, se trata de una mera previsión, no en vano, este contrato se extingue por su cumplimiento, ya sea por la expiración del tiempo convenido o por la realización del objeto del contrato, a saber, la obtención del título de doctor, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo (art. 9.2 EPIPF).

En quinto lugar, el art. 5.2 del EPIPF también exige que en el contrato predoctoral se identifique “el lugar de realización efectiva de las actividades del personal investigador predoctoral en formación”. Esta previsión supone que en el contrato predoctoral se identifique el departamento o la unidad a la que deberá quedar adscrito el investigador predoctoral en formación y en el que deberá desarrollar su actividad investigadora.

En sexto lugar, más allá de los elementos que se acaban de indicar que deberán figurar de forma expresa en el contrato predoctoral que se formalice, el art. 5.2 del EPIPF introduce una garantía informativa para los investigadores contratados en virtud de la cual “la entidad empleadora deberá informar por escrito al personal

investigador predoctoral en formación, en los términos y plazos establecidos por el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el art. 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, sobre dichos elementos esenciales y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, si tales elementos y condiciones no figuran en el contrato de trabajo formalizado por escrito”. Se trata de una previsión que tiene un indudable valor pedagógico, no en vano, una de las críticas que habitualmente despiertan estas contrataciones entre el personal investigador predoctoral en formación es la falta de conocimiento de los derechos y obligaciones que les corresponden.

En séptimo lugar, el art. 5.3. del EIPF, también con un valor esencialmente pedagógico, reproduce las obligaciones informativas que acompañan a cualquier contratación laboral, consistentes, en primer lugar, en que “la entidad empleadora está obligada a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” y, en segundo lugar, que “en el mismo plazo de diez días a contar desde la celebración del contrato, y con anterioridad a su remisión a la oficina pública de empleo, la entidad empleadora entregará a la representación legal del personal investigador predoctoral en formación una copia básica del mismo. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo”.

2.6. La duración del contrato predoctoral

La finalidad formativa del contrato predoctoral justifica que el mismo se defina como un contrato de evidente naturaleza temporal, no en vano, la elaboración y defensa de la tesis doctoral requieren de una delimitación temporal. En esta dirección, el art. 21 c) de la Ley de la Ciencia tras indicar que “el contrato será de duración determinada” establece que “la duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años”. Como no podía ser de otro modo, el art. 6 del EIPF se limita a reproducir literalmente estas previsiones. En consecuencia, tanto la Ley de la Ciencia como el EIPF fijan con carácter general la duración del contrato predoctoral en un mínimo de un año y un máximo de cuatro, sin atribuir ningún protagonismo al respecto al convenio colectivo.

En todo caso, tanto la Ley de la Ciencia como el EIPF prevén que la duración máxima de cuatro años del contrato predoctoral se vea ampliada cuando dicho contrato se suscriba con una persona con discapacidad. A tal efecto, el art. 6.1 del

EPIPF establece que “se considerarán personas con discapacidad las previstas en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre”. En estos supuestos, la duración del contrato predoctoral podrá ampliarse hasta una duración máxima de seis años, prorrogas incluidas. Esta ampliación de la duración máxima del contrato predoctoral, sin embargo, no opera de manera automática, sino en función de las características de la actividad investigadora y del impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad (arts. 21 c) Ley de la Ciencia y 6.1 EPIPF). A efectos de poder constatar estas circunstancias, la ampliación de la duración máxima del contrato predoctoral requerirá informe previo favorable del servicio público de empleo competente, que, a estos efectos, podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes.

Para el cómputo de la duración máxima del contrato predoctoral, ya sea la general de cuatro años o la de seis años prevista para las personas con discapacidad, se tendrán en cuenta todas las contrataciones efectuadas con el mismo investigador predoctoral en formación con la misma o distinta entidad, de modo que si un investigador ya ha sido contratado con anterioridad mediante esta modalidad contractual por otra entidad, la duración máxima del nuevo contrato predoctoral que vaya a formalizar con la misma únicamente podrá tener una duración máxima equivalente a la diferencia existente entre la anterior contratación y la duración máxima de cuatro años o, en su caso, de hasta seis años para los discapacitados, prevista para esta modalidad contractual (art. 21 c) Ley de la Ciencia y art. 6.1 EPIPF). Por el contrario, no parece que deban tenerse en cuenta los períodos de tiempo en que el investigador predoctoral en formación ha podido permanecer como becario de investigación o estar contratado a través de cualquier otra modalidad contractual, incluido el contrato en prácticas, por tratarse de modalidades contractuales distintas, aunque la finalidad de estas contrataciones haya sido también la elaboración y defensa de la tesis doctoral. Asimismo, llama la atención en este punto que no se haya contemplado una previsión similar en relación con un posible encadenamiento con el contrato de ayudante de universidad que se prevé con una función prácticamente idéntica a la del contrato predoctoral, con lo cual se evitaría la práctica habitual de encadenamiento de ambas modalidades contractuales, alargándose de este modo en exceso la etapa predoctoral⁹.

Esta duración máxima de cuatro años del contrato predoctoral prevista con carácter general en la Ley de la Ciencia viene a consagrar la duración que tradicionalmente han tenido los programas de ayuda a la investigación dirigidos a financiar la elaboración y defensa de la tesis doctoral por parte de los investigadores en formación, así como la duración de la formación predoctoral que ya con anterioridad

⁹ Vid. González del Rey Rodríguez, I., “La contratación de investigadores por universidades públicas en la Ley de la Ciencia de 2011”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 44, 2016, p. 50.

preveía el EPIF. Ahora bien, esta duración máxima de cuatro años debe ponerse en relación con la regulación de la duración del doctorado que actualmente se contempla en el art. 3 del Real Decreto 99/2011, según la cual “la duración de los estudios de doctorado será de un máximo de tres años, a tiempo completo, a contar desde la admisión del doctorando en el programa hasta la presentación de la tesis doctoral. No obstante lo anterior, y previa autorización de la comisión académica responsable del programa, podrán realizarse estudios de doctorado a tiempo parcial. En este caso tales estudios podrán tener una duración máxima de cinco años desde la admisión al programa hasta la presentación de la tesis doctoral. Si transcurrido el citado plazo de tres años no se hubiera presentado la solicitud de depósito de la tesis, la comisión responsable del programa podrá autorizar la prórroga de este plazo por un año más, que excepcionalmente podrá ampliarse por otro adicional, en las condiciones que se hayan establecido en el correspondiente programa de doctorado. En el caso de estudios a tiempo parcial la prórroga podrá autorizarse por dos años más que, asimismo, excepcionalmente, podría ampliarse por otro año adicional”. La falta de adecuación entre la duración del contrato predoctoral y la duración de los estudios de doctorado podría llegar a provocar algunos desajustes.

La redacción inicial del art. 21 c) de la Ley de la Ciencia, además de prever la duración máxima del contrato predoctoral, establecía que su duración inicial se fijaba en un año, prorrogable por períodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que durara la permanencia en el programa. En consecuencia, con carácter general eran posibles hasta tres prórrogas del contrato de trabajo, que sumadas a la duración inicial del mismo de un año permitían alcanzar la duración máxima de esta modalidad contractual de cuatro años. En el supuesto de personas con discapacidad la suma de la contratación inicial más las prórrogas podía llegar a alcanzar la duración máxima de seis años.

Tras la reforma introducida por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, ya no se establece la obligatoriedad de que la duración inicial del contrato sea de un año prorrogable por períodos anuales, sino que únicamente se fijan los límites máximos y mínimos de duración del contrato, al establecerse que la duración del mismo no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años o de seis si se trata de personas discapacitadas. A partir de esta premisa, se indica que “cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener duración inferior a un año”. En consecuencia, tras la reforma, dentro de los límites máximos y mínimos de duración del contrato, las partes fijarán la duración del contrato que consideren conveniente, pudiendo llegarse a establecer, incluso, una duración inicial de cuatro años. Únicamente para el supuesto en que se fijen duraciones inferiores a la máxima de cuatro años se contempla la posibilidad de

que el contrato pueda prorrogarse hasta la misma, siempre que las prórrogas tengan una duración mínima de un año (art. 21 c) Ley de la Ciencia y art. 6.1 EPIPF).

Con toda seguridad, con esta alteración del régimen jurídico de la duración inicial y las prórrogas del contrato predoctoral se persigue adaptar esta modalidad contractual a los distintos programas de ayuda a la investigación con que se financian estos contratos. Ahora bien, como contrapartida a la admisibilidad de contrataciones más extensas en el tiempo, superiores a la duración anual prevista anteriormente, se 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” (art. 21 Ley de la Ciencia). En consecuencia, se pasa de contrataciones anuales cuya prórroga por períodos anuales se supedita al informe favorable de la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso, de la escuela de doctorado, a contrataciones que pueden ser superiores a una anualidad, incluso por el plazo máximo de cuatro años, pero supeditadas a que la actividad desarrollada por el investigador contratado sea evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado o, en su caso, de la escuela de doctorado, pudiendo, si la misma no resulta favorable, comportar la resolución del contrato.

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

Aunque con carácter general se establece que tanto la duración inicial como las prórrogas del contrato predoctoral no pueden ser inferiores a un año, la propia norma establece una excepción para aquellos supuestos en que por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año; para estos supuestos se prevé que pueda concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso (art. 21 c) Ley de la Ciencia y art. 6.1 EPIPF).

También en relación con la duración del contrato predoctoral, el artículo 21 c) de la Ley de la Ciencia establecía que “las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato”. Esta previsión se ha intentado actualizar mediante el art. 6.2 del EPIPF que prevé

que “las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato. Igualmente lo suspenderán las situaciones previstas en el art. 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como medida de protección de las mujeres víctimas de violencia de género”. Este elenco de situaciones, sin embargo, ya se encuentra nuevamente desactualizado tras las reformas introducidas en esta materia por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, debiendo estarse, por tanto, a lo previsto por esta norma.

Con estas previsiones se intenta conseguir que las diferentes situaciones contempladas resulten inocuas en la carrera profesional de los investigadores y, muy especialmente, de las investigadoras¹⁰ y resultan parcialmente coincidentes, además, con la regulación de la duración de los estudios de doctorado, que a los efectos del cómputo de la duración máxima de dichos estudios establece que no se tendrán en cuenta las bajas por enfermedad, embarazo o cualquier otra causa prevista por la normativa vigente (art. 3 del Real Decreto 99/2011). Durante estas situaciones, el personal investigador en formación verá suspendido su contrato, pudiendo acudir, en su caso, a la protección dispensada por el sistema de Seguridad Social, alargándose, a su vez, la duración del contrato predoctoral durante un período de tiempo equivalente a dicha suspensión.

También con la finalidad de que determinadas circunstancias que acompañan al devenir de la formación del investigador predoctoral y, en particular, al desarrollo de la tesis doctoral, resulten inocuas, el EPIPF introduce una previsión dirigida a proteger a este colectivo frente a los hipotéticos incumplimientos de sus obligaciones por parte del director de la tesis doctoral. A tal efecto, se prevé que en estos supuestos el investigador pueda formular reclamación por incumplimiento de las tareas propias de la dirección de la tesis doctoral ante el órgano competente para resolver dicha reclamación. Pues bien, si dicho órgano emite un dictamen favorable al reclamante, se prevé que se suspenda el cómputo de la duración del contrato predoctoral, durante el período que transcurra desde la presentación de dicho dictamen favorable hasta que se produzca el cambio en la dirección de la tesis doctoral, si bien, con un límite de cuatro meses, transcurridos los cuales se reanuda el referido cómputo. Para garantizar que este proceso se lleve a cabo con la mayor celeridad posible y que, por tanto, resulte verdaderamente eficaz, se prevé que “el dictamen deberá emitirse a la mayor brevedad posible” y que

¹⁰ A tal efecto, Luján Alcaraz, J., “La contratación laboral del personal investigador...” cit. p. 203, indica que esta previsión pone de manifiesto la conexión entre el objeto del contrato y su régimen jurídico, de modo que “importa el desarrollo de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico durante un periodo de tiempo acotado, no el transcurso mecánico de los años”.

“la entidad competente deberá resolver, previo informe positivo de dicha entidad respecto de la nueva dirección, el cambio en la dirección de la tesis en el plazo máximo de un mes”.

Pese a lo positivo de esta medida, se echa de menos una mayor regulación de este período de suspensión del cómputo de la duración del contrato predoctoral y, en particular, de los derechos y obligaciones de las partes durante el mismo. En todo caso, téngase en cuenta que no se trata de una suspensión del contrato predoctoral, sino de una mera suspensión del cómputo de la duración del mismo, de modo que el contrato seguirá produciendo todos sus efectos, incluidos los económicos, con la única salvedad de que este período no computará a efectos de la duración del contrato, ampliándose de este modo la duración máxima del mismo. Esta previsión exige, en cualquier caso, una cierta coordinación con los programas de ayudas a la investigación con los que se financian estos contratos, que también deben contemplar esta contingencia, así como los costes que de la misma se derivan.

2.7. La retribución del contrato predoctoral

La finalidad formativa del contrato predoctoral también determina la retribución que corresponde a los investigadores predoctorales en formación. En este sentido, el art. 21 d) de la Ley de la Ciencia y el art. 7 del EPIPF establecen que “la retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el art. 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

Esta manera de fijar el salario del investigador predoctoral en formación se asemeja a la prevista para el contrato en prácticas, para el cual el art. 11.1.e) ET prevé que “la retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo”. Sin embargo, entre ambas previsiones existe una diferencia sustancial, puesto que mientras que en el contrato en prácticas el salario de los trabajadores contratados será en primer lugar el establecido en convenio colectivo para esta categoría de trabajadores y únicamente en defecto de éste se prevé que el mismo se fijará respetando los mínimos previstos en el precepto, en el contrato predoctoral no se efectúa ninguna remisión expresa a la retribución fijada para el personal investigador predoctoral en formación en el convenio colectivo, sino que directamente se prevé que la retribución prevista para el contrato

predoctoral no podrá ser inferior a determinados mínimos previstos en la norma. Una vez más, la Ley de la Ciencia y ahora también el EIPF eliminan cualquier protagonismo del convenio colectivo.

La fijación para los trabajadores que se encuentran en formación de un salario inferior al del resto de los trabajadores ordinarios se configura como una nota común de los contratos formativos, a los que el contrato predoctoral se asemeja, en tanto que se entiende que estos trabajadores se encuentran en un período laboral en el que contrastan la teoría con la práctica profesional, por lo que su productividad no es la misma, de modo que los beneficios que recibe el trabajador –obtener una experiencia profesional adecuada– son compensados con un menor nivel de salario. Esta circunstancia justifica, asimismo, que el salario previsto se vaya incrementando a lo largo del tiempo, puesto que cada vez más el trabajador acumula mayor formación y experiencia profesional.

A pesar de que pueda admitirse esta premisa, la desigualdad retributiva prevista en el contrato predoctoral resulta del todo excesiva, puesto que unas retribuciones mínimas del 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en el convenio colectivo durante los dos primeros años y del 60 y del 75 por 100 durante el tercer y el cuarto año no parecen estar justificadas, puesto que los investigadores predoctorales, tras un breve lapso de tiempo, suelen llevar a cabo una actividad investigadora cuanto menos similar a la desarrollada por otros investigadores del centro de investigación en el que se adscriben¹¹. Con toda probabilidad, el régimen retributivo fijado para esta modalidad contractual únicamente se explica por la voluntad existente en el momento de aprobar la Ley de la Ciencia de no incrementar en exceso los costes laborales de la contratación de estos investigadores predoctorales en formación, no en vano, el propio preámbulo de la ley establece que “la implantación de estas nuevas modalidades contractuales no supondrá incremento presupuestario”¹². Sorprendentemente, la versión definitiva del EIPF ha introducido en el último momento una previsión similar en su DF 4ª, en virtud de la cual “la aplicación de este real decreto no supondrá incremento de gasto público”.

Este sistema de fijación del salario correspondiente al personal predoctoral en formación ha planteado, además, una dificultad añadida, que no es otra que la determinación de las categorías equivalentes al colectivo de los investigadores predoctorales.

¹¹ De forma expresiva Nogueira Ferreiro, L., “La eficacia en el fomento de la investigación del contrato predoctoral y las ayudas a la formación de doctores y profesorado universitario”, en AAVV., *XXXIII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2015, p. 276, afirma que “este contrato es el peor remunerado de todos los existentes, al menos en sus dos primeros años, es decir, cualquier otro modelo contractual genera más beneficios al trabajador que el aquí estudiado”. Sirvent Hernández, N.: “Trabajo en investigación...” cit. p. 16, también se muestra muy crítica al respecto, considerando que ello puede suponer un lastre a la hora de reclutar potenciales investigadores. También críticos con esta retribución tan reducida se muestran González Díaz, F. y Cristóbal Roncero, R., “El personal investigador...” cit. p. 1079.

¹² Serrano Argüello, N., “Modalidades específicas de contratación...” cit. p. 105, indica al respecto que “se aprecia rápidamente como se regulan “a la baja” las retribuciones de los investigadores en su etapa formativa”.

rales en formación en el respectivo convenio colectivo de su ámbito de aplicación. Todo ello ha supuesto que en la mayoría de casos la retribución correspondiente a este colectivo de investigadores haya sido la prevista en la convocatoria de ayudas a la investigación, sin efectuar ninguna referencia a la “categoría equivalente”.

La única garantía de unos ingresos mínimos del colectivo de los investigadores predoctorales en formación contemplada inicialmente en la Ley de la Ciencia se encontraba en la previsión de que la retribución del contrato predoctoral no podía ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el art. 27 ET. Esta previsión, coincidente por lo demás con la fijada para el contrato en prácticas, resultaba, sin embargo, totalmente insuficiente cuando nos encontramos ante la contratación de titulados universitarios que se encuentran elaborando una tesis doctoral.

La mísera retribución de los investigadores predoctorales en formación prevista en la Ley de la Ciencia comportó que desde el mismo momento de la aprobación de dicha norma se hubiera demandado que los porcentajes aplicables para el cálculo de la misma fueran superiores y se vieran incrementados de un modo más significativo en cada una de las anualidades. En otras palabras, se consideraba que debían revisarse e incrementarse las retribuciones de este colectivo en orden a fomentar el atractivo de la carrera investigadora y dar cumplimiento a uno de los objetivos reflejados en la Exposición de Motivos de la Ley de la Ciencia, es decir, establecer una carrera científica socialmente reconocida¹³.

Ante este aluvión de críticas, el EPIPF reacciona previendo en su 7.2 que “para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único del personal laboral de la Administración General del Estado”. En otras palabras, la previsión de que la retribución del contrato predoctoral no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año, debe garantizar en todo caso que la retribución que se obtenga no podrá ser inferior a la resultante de aplicar dichos porcentajes a la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial prevista en el convenio único del personal laboral de la Administración General del Estado. Esta equiparación con el Grupo 1 de personal laboral de la Administración General del Estado parece del todo razonable si tenemos en cuenta el nivel de titulación y de formación que acredita el personal investigador predoctoral en formación.

Con la voluntad de garantizar aún más una garantía de ingresos mínimos del personal investigador predoctoral en formación, en el proyecto de EPIPF se intro-

¹³ Vid. Hernando Espada, D., “El sector de la investigación: ¿precariedad en el contrato predoctoral?”, en AAVV., *La protección por desempleo en España: XII Congreso Nacional de la Asociación Española de la Salud y Seguridad Social*, Ed. Laborum, Murcia, 2015, pp. 790 y 791.

ducía una DT única según la cual, “siempre que el resultado de la aplicación de los porcentajes establecidos por el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, para el cálculo del salario tomando como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo profesional 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado sea inferior a 16.422 € anuales, esta cantidad se establecerá como salario mínimo a percibir en la aplicación del contrato predoctoral”. Ello suponía, en la práctica, que se fijara un salario mínimo para los contratos predoctorales de 16.422 € anuales (14 mensualidades de 1.173 €). Esta cuantía, por lo demás, venía a coincidir con la cuantía fijada por las principales convocatorias estatales mediante las que se financia la contratación de estos investigadores. La versión definitiva del EPIPF, sin embargo, ha procedido a eliminar esta previsión, lo que con toda seguridad comportará que los investigadores predoctorales en formación acaben percibiendo una cantidad inferior¹⁴.

En todo caso, a pesar de la desagradable sorpresa que ha supuesto la eliminación en la versión definitiva del EPIPF de la previsión de un salario mínimo para el personal investigador predoctoral en formación de 16.422€ anuales, no cabe duda de la mejora que va a suponer en materia retributiva la previsión que incorpora esta norma según la cual para el establecimiento de las retribuciones del personal investigador predoctoral en formación debe tomarse como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único del personal laboral de la Administración General del Estado. Sin duda, esta previsión obligará a muchos programas de ayuda a la investigación a incrementar en futuras convocatorias la cuantía de las mismas, si bien, tampoco sería de extrañar que se extiendan cláusulas de salvaguarda, en virtud de las cuales, se prevea que la entidad contratante deba asumir cualquier coste de contratación que exceda de la ayuda concedida por aplicación de lo previsto en el art. 21.d) de la Ley de la Ciencia y, muy especialmente, en el art. 7.2 del EPIPF.

También ha sido sorpresiva la incorporación en la versión definitiva del EPIPF de un tercer apartado en su art. 7 según el cual, “la aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años”. Esta previsión resulta cuanto menos enigmática, siendo posibles diferentes interpretaciones, todas ellas en perjuicio de los investigadores predoctorales en formación. A tal efecto, podría pensarse que con la misma lo que se pretende es permitir que no sea estrictamente necesario que se cumplan los porcentajes para el cálculo del salario en cada año de contratación, siempre que se cumplan en el cómputo global de la contratación de los cuatro años. De ser esta la finalidad de la norma, no cabe duda que nos encontraríamos ante una

¹⁴ Molina Navarrete, C.: “¿”Espíritu social”, “técnica maquiavélica”? el “derecho” que queda de las “leyes de viernes social” al desvanecerse su “humo político”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 433, 2019, pág. 25, constata que con este olvido los investigadores pierden unos 300€.

extralimitación reglamentaria por ser contraria a lo previsto en la Ley de la Ciencia. Tampoco parecería de recibo que con dicha previsión lo que se pretendiera fuera que el salario del investigador predoctoral en formación para todo el periodo de contratación de cuatro años se pudiera fijar en el momento de formalizar el contrato, sin que el mismo pudiera beneficiarse de posteriores revalorizaciones salariales. Tal vez, con esta previsión se pretende facilitar el diseño y funcionamiento de las diferentes convocatorias de formación de investigadores, pero lo que no es aceptable es que ello se haga a costa de menoscabar los derechos de este colectivo de investigadores.

Finalmente, llama especialmente la atención que el EPIPF no haya abordado algunas cuestiones que también han resultado especialmente problemáticas en materia retributiva del personal investigador predoctoral en formación. La primera de estas controversias se refiere a las desigualdades retributivas que se han producido en los últimos años entre beneficiarios de diferentes convocatorias, de modo que investigadores predoctorales en formación que realizaban unas mismas tareas, percibían retribuciones distintas según cuál había sido la convocatoria de ayudas a la investigación mediante la que se había financiado su contratación. Esta circunstancia provocó múltiples reclamaciones judiciales en las que se solicitaba que se declarara la equiparación retributiva entre los diferentes investigadores contratados. Con carácter general, estas reclamaciones fueron desestimadas. A título de ejemplo, la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de la Coruña de 20 de febrero de 2017 estableció al respecto que “nos movemos exclusivamente en el plano del derecho genérico a la igualdad, por cuanto que esa diferencia en las retribuciones, respecto de la que reclama el demandante, no viene dada por la concurrencia de razones discriminatorias (...) ese principio general de igualdad tampoco se ve vulnerado en el caso que nos ocupa por la circunstancia de que, en virtud de convocatorias posteriores, puestos de trabajo similares al del demandante se vean retribuidos en mayores emolumentos que los que este percibe, por cuanto que sí sería contrario a este principio el que personas contratadas en virtud de la misma convocatoria de ayudas percibiesen, para el mismo puesto, salarios diferentes, pero no lo es si esa diferencia deriva de convocatorias de ayudas para la formación diferentes, puesto que cada una de ellas se articula en torno a sus propias y específicas normas y disponibilidades presupuestarias”. Al respecto, también se planteó un conflicto colectivo, al considerarse que las diferencias retributivas existentes entre investigadores beneficiarios de diferentes convocatorias podían constituir una discriminación salarial ilícita, vulneradora del principio de igualdad. A pesar de que la resolución de este conflicto colectivo hubiera podido aportar luz a la cuestión, la SAN de 22 de junio de 2017 no se consideró competente para conocer del fondo del asunto, posición que fue posteriormente avalada por la STS de 6 de noviembre de 2018 (rec. 222/2017).

La segunda de las controversias suscitadas en materia retributiva de los investigadores predoctorales en formación se refiere a la exclusión de los mismos de las revalorizaciones salariales que con posterioridad a su contratación se puedan acordar, si aplicables, por el contrario, a otros colectivos de investigadores. Pues bien, estas pretensiones no han corrido mejor fortuna, al ser desestimadas por considerarse que en esta materia debe estarse a lo previsto en los programas, convocatorias o ayudas de las que trae causa la contratación del investigador predoctoral en formación -STSJ de Galicia de 14 de febrero de 2018 (rec. 36/2017)-. A falta de previsión normativa al respecto, resulta del todo necesario que las diferentes convocatorias de ayudas a la contratación de investigadores predoctorales establezcan de un modo expreso el régimen de revalorización de las retribuciones correspondientes a los mismos.

2.8. Tiempo de trabajo y otras condiciones laborales

De conformidad con el objeto fundamental del contrato predoctoral -elaboración y defensa de la tesis doctoral para la obtención del título de doctor- el mismo se configura con dedicación a tiempo o a jornada completa, no siendo posible celebrar contratos a tiempo parcial bajo esta modalidad contractual, sin perjuicio, claro está, de los supuestos en que se proceda a reducir la jornada de trabajo en los supuestos legalmente admitidos. Esta previsión, que se recoge expresamente en los arts. 21 c) de la Ley de la Ciencia y 6 del EPIPF, encuentra su fundamento en que la práctica totalidad de los programas de ayudas a la investigación con los que se van a financiar estos contratos predoctorales exigen la dedicación a tiempo completo del investigador en formación. Sin embargo, la misma no acaba de encajar con la previsión recogida en el art. 3 del Real Decreto 99/2011 que prevé la posibilidad de que, previa autorización de la comisión académica responsable del programa de doctorado, se puedan realizar los estudios de doctorado a tiempo parcial. En estos supuestos, a pesar de tratarse de investigadores que se encuentran desarrollando su tesis doctoral, no podrán suscribir un contrato predoctoral a tiempo parcial.

Mucho más parco se muestra el EPIPF a la hora de abordar otras condiciones laborales aplicables al personal investigador predoctoral en formación. A tal efecto, el art. 8 de dicha norma se limita a establecer que “La jornada laboral, descansos, vacaciones y permisos, así como las restantes condiciones de trabajo aplicables al personal investigador predoctoral en formación serán las que se establezcan en el convenio colectivo aplicable a la entidad contratante respecto al personal con titulación de licenciado, ingeniero, arquitecto o graduado universitario y acceso a los Programas de Doctorado”. Para el supuesto de ausencia de convenio colectivo se prevé, a su vez, que resultará aplicable a este personal lo dispuesto en el ET.

No parece razonable que una norma que tiene la pretensión de ser un auténtico “Estatuto del personal investigador predoctoral en formación” omita la regulación de aspectos tan básicos de este colectivo de investigadores, remitiéndolos a lo que se prevea en el convenio colectivo y, en defecto de este, a lo previsto por el ET. A tal efecto, cabe recordar que los convenios colectivos de universidades y de otros centros de investigación acostumbran a ser muy parcos en la regulación de las condiciones de trabajo del personal investigador predoctoral en formación.

Más allá de la regulación de las condiciones estrictamente laborales, el Capítulo II del EPIPF contiene una regulación más extensa de los derechos y deberes específicos en materia de investigación de los investigadores predoctorales en formación, cuyo análisis excedería el ámbito de este trabajo. En todo caso, no cabe duda que, a pesar de que se definan como derechos y deberes específicos del ámbito de la investigación, algunos de ellos inciden claramente en los derechos y obligaciones laborales de las partes contratantes. A título de ejemplo, entre los derechos de este colectivo recogidos en el art. 12 del EPIPF se incluyen los siguientes: “disponer de libertad de pensamiento y expresión (...)”; “obtener de los organismos, centros o instituciones a los que se adscriban la colaboración y el apoyo necesarios para el desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica correspondientes a su formación”; “el cumplimiento, por parte de los organismos, centros o instituciones de la observancia de las normativas (...) en materia de salud y seguridad laboral (...)”; “a unas condiciones de trabajo que permitan al personal investigador predoctoral en formación conciliar la vida familiar, el trabajo y el desarrollo de las actividades profesionales”; “ejercer los derechos de propiedad intelectual y derechos de autor derivados de los resultados de sus actividades formativas y de especialización y de acuerdo con su contribución (...)”; etcétera.

En este punto, llama especialmente la atención que la versión definitiva del EPIPF haya eliminado derechos específicos del personal investigador en formación sí contenidos en borradores anteriores, como es el “respeto al equilibrio representativo entre los sexos partiendo de una política de igualdad de oportunidades” o a “no ser discriminados, directa o indirectamente, en modo alguno por motivos de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o económica”. Aunque estos derechos se deducen igualmente de otras normas laborales, hubiera sido deseable que estas previsiones se hubieran mantenido, aunque fuera con un valor meramente pedagógico.

Aunque con menor intensidad, el art. 13 del EPIPF también recoge diferentes deberes específicos en materia de investigación de este colectivo de investigadores que tienen una evidente repercusión laboral, entre los que cabe destacar: “cumplir las condiciones y obligaciones establecidas en la convocatoria, realizar las actividades previstas en sus programas de formación y especialización en la

investigación, así como cumplir los objetivos del programa de formación y especialización con aprovechamiento”; “mantener una relación estructurada y regular con las personas que supervisen su trabajo y que representen a la unidad en la que trabajan”; “actualizar y ampliar regularmente sus cualificaciones y competencias”; “seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras conforme a la legislación nacional, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de salud y seguridad; así como cumplir con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (...)”; “entregar los resultados requeridos (tesis, publicaciones, datos, patentes, informes, desarrollo de nuevos productos, etc.), de acuerdo con las condiciones del contrato predoctoral”, etcétera.

2.9. Extinción del contrato predoctoral

Una de las mayores deficiencias de la regulación del contrato predoctoral contenida en la Ley de la Ciencia era la ausencia de previsión alguna relativa al régimen extintivo de dicha modalidad contractual, lo cual ha dado lugar a una gran inseguridad jurídica y a la proliferación de múltiples conflictos. A tal efecto, se planteaban dudas sobre las propias causas de extinción del contrato predoctoral, los requisitos formales que debían satisfacerse para proceder a la extinción del contrato, la existencia o no de derechos indemnizatorios, etcétera. Ante esta falta de previsión normativa y de conformidad con el sistema de fuentes previsto en el art. 20 de la Ley de la Ciencia, para resolver estas y otras cuestiones relativas al régimen extintivo del contrato predoctoral se ha acudido a lo dispuesto en el ET y en sus normas de desarrollo y, en particular, a los arts. 49 y ss. ET.

Una de las principales controversias que ha planteado el contrato predoctoral ha sido la del régimen jurídico de la extinción del contrato por su cumplimiento. A tal efecto, recuérdese que el art. 49.1.c) ET establece que el contrato de trabajo se extinguirá (...) por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato”. A partir de estas premisas se planteaba la cuestión de si el contrato predoctoral únicamente debía considerarse extinguido por su cumplimiento cuando se cumpliera el tiempo convenido en el propio contrato o si, por el contrario, la elaboración y defensa de la tesis doctoral y la obtención del correspondiente título de doctor que se derivan de las mismas, también comportaban la extinción del contrato predoctoral al considerarse realizada la obra o servicio objeto del contrato.

Pues bien, el EPIPF ha procedido a aclarar definitivamente esta cuestión, no en vano, a la vez que establece en su art. 9 que el contrato predoctoral se extinguirá por las causas previstas en el art. 49 ET, prevé, en el apartado primero de dicho precepto, de forma específica que dicho contrato “se extinguirá por la llegada a término (...) y en el apartado 2 que “la obtención del título de Doctorado extin-

guirá el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo”. A tal efecto, se indica que “se considera que se ha obtenido el título de Doctorado en la fecha del acto de defensa y aprobación de la tesis doctoral”. En consecuencia, tras esta previsión introducida en el EPIPF no cabe duda que la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento se producirá tanto por haberse alcanzado el término final fijado en el mismo como por haberse cumplido su objeto, a saber, la obtención del título de Doctorado, poniéndose fin de este modo a la etapa predoctoral e iniciándose la postdoctoral.

Siendo jurídicamente válida esta opción, la misma provoca un importante daño colateral consistente en el parón que dicha medida puede suponer en la carrera investigadora del doctor reciente, no en vano, verá automáticamente extinguido su contrato predoctoral, sin que, con toda probabilidad, pueda acceder de forma inmediata a otro contrato, ya sea de investigador posdoctoral o de profesor ayudante doctor, lo que le obligará a acudir a la prestación de desempleo, que lamentablemente se está convirtiendo *de facto* en una fase más de la ya de por sí precaria carrera investigadora. Ante esta situación, la obtención del título de doctor no debería suponer automáticamente la extinción del contrato predoctoral, sino que este contrato debería transformarse en un contrato postdoctoral, al menos hasta que se agotaran las ayudas a la investigación con las que se había financiado el contrato predoctoral. A tal efecto, sería conveniente que los programas de ayuda a la investigación previeran de forma expresa esta posibilidad.

Aunque nada se establecía al respecto en la Ley de la Ciencia, había un cierto consenso en considerar que la extinción del contrato de trabajo por su cumplimiento debía llevarse a cabo de conformidad con lo establecido en el art. 49.1.c) ET, de modo que si el contrato predoctoral se extinguía por esta causa era preceptiva la denuncia del mismo. Pues bien, este criterio ha sido avalado por el art. 9 del EPIPF, que prevé que esta causa de extinción del contrato requiere denuncia previa de cualquiera de las partes.

También planteaba dudas en los supuestos de extinción del contrato predoctoral la exigencia del cumplimiento de un plazo de preaviso cuando la duración del contrato tuviera una duración superior a un año, si bien, todo hacía presagiar que cuando el contrato predoctoral se extinguiera por su cumplimiento debía exigirse que la denuncia se hiciera con un preaviso. Pese a ello, la STSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018 negaba esta exigencia de preavisar, al considerar que en estos supuestos la extinción del contrato se produce de forma automática.

El EPIPF, sin embargo, corrigiendo el criterio adoptado por el TSJ del País Vasco, aclara esta cuestión, y en su art. 9 establece de forma expresa que “para los contratos de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días”. En consecuencia, cuando el contrato predoctoral tenga una duración superior a un año, que será lo habitual, la extinción del contrato exigirá

que la denuncia del mismo se notifique a la otra parte con una antelación mínima de quince días y el incumplimiento de esta obligación por parte del empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Pero sin lugar a dudas, la principal cuestión litigiosa que ha suscitado la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento ha sido la de determinar si en estos supuestos el personal investigador predoctoral en formación tiene o no derecho a percibir alguna indemnización. Ante la ausencia de previsión legal al respecto, la respuesta a la cuestión planteada se hacía depender de la naturaleza jurídica que se asignaba al contrato predoctoral, de modo que aquellos que asimilaban esta modalidad contractual a un contrato para obra o servicio determinados mantenían que a su finalización el investigador tendría derecho a la indemnización prevista para esta modalidad contractual -12 días de salario por año de servicios-, mientras que quienes la asimilaban a un contrato formativo, consideraban que esta modalidad la indemnización no está contemplada¹⁵.

En este contexto de incertidumbre se ha dictado la STSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018 que por primera vez aborda esta cuestión¹⁶. A tal efecto, como ya se ha avanzado, esta resolución judicial mantiene que nos encontramos ante una relación laboral/contrato especial para tareas de investigación en un proyecto específico, pero con una finalidad evidentemente formativa. En otras palabras, se 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 especial del ámbito de la investigación, pero que por su finalidad, consistente en la formación predoctoral hasta la obtención del título de doctor, tiene un carácter formativo. Esta apreciación permite afirmar al TSJ del País Vasco que el contrato predoctoral debe quedar asimilado más a un contrato formativo que a un contrato para obra o servicio determinados.

Esta configuración de la naturaleza jurídica del contrato predoctoral, como no podía ser de otro modo, predetermina la decisión del tribunal. A tal efecto, no se reconoce al investigador en formación derecho a percibir indemnización alguna tras la finalización del contrato predoctoral, puesto que la misma no se prevé de un modo expreso en la Ley de la Ciencia, ni tampoco puede extenderse a esta mo-

¹⁵ En esta segunda opción encontramos, entre otros, a González Ortega, S., “El régimen jurídico del personal del SUE y del SECTI a estudio: modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y del SECTI”, en AAVV., *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Reuters Aranzadi, 2016, p. 150, González del Rey Rodríguez, I., “La contratación de investigadores...” cit. p. 54 o Molina Navarrete, C., “Empleo público temporal y estabilidad obligacional: la indemnización por fin de contrato o de nombramiento”, en AAVV., *La articulación de la gestión universitaria a debate*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, pág. 120.

¹⁶ Un comentario de esta sentencia en Moreno Gené, J., “La ambigua naturaleza jurídica del contrato predoctoral y su incidencia a efectos indemnizatorios”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 431, 2019, pp. 160 a 168.

alidad contractual la prevista para el contrato para obra o servicio determinados puesto que no se trata de un contrato asimilable. Además, por si fuera poco, el contrato en prácticas, al que según el TSJ del País Vasco el contrato predoctoral se podría asimilar en mayor medida, tampoco prevé indemnización alguna tras la finalización del contrato.

Puede compartirse con esta resolución judicial que el contrato predoctoral se configura como una modalidad contractual específica del ámbito de la investigación, distinta a cualquiera de las contempladas en el ET. Es cierto, también, que dicho contrato persigue una finalidad formativa, consistente en la formación del investigador predoctoral, que normalmente debe concluir con la elaboración de la tesis doctoral y la obtención del título de doctor. La suma de ambas consideraciones permite llegar, a su vez, a la conclusión de que los investigadores en formación contratados mediante esta modalidad contractual no tienen derecho a indemnización alguna a la finalización de su vínculo contractual.

A pesar de lo razonable de la solución dispensada por la STSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018, consistente en negar el derecho a percibir una indemnización a la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento, no cabe duda que nos encontramos ante una cuestión muy controvertida que hace del todo necesaria una intervención del legislador que fije de un modo expreso si la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento debe dar derecho o no a indemnización. A tal efecto, razones de política científica y de equidad justificarían por si mismas la incorporación de esta indemnización.

Prueba del carácter extremadamente controvertido de esta cuestión es la STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019 que considera que “el art. 49.1.c) ET incluye dentro de su ámbito a toda contratación temporal, de las reguladas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, únicas posibles en la legislación laboral, es decir, obra o servicio, eventual, e interinidad, excluyendo de tal efecto a éste último y además al formativo del art. 11, contrato que en modo alguno puede equipararse al suscrito por los trabajadores afectados por el conflicto aun cuando se denomine predoctoral en formación”. A lo que añade que el contrato formativo “únicamente cabe a través de la normativa regulada en el artículo 11, que en modo alguno se cumple con el que ahora se discute”. En base a estas consideraciones, la referida sentencia concluye que los contratos predoctorales formalizados por los investigadores predoctorales en formación han de calificarse como temporales de obra o servicio y, por tanto, a su finalización dar lugar al derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET para esta tipología de contrato.

A la espera de una futura solución legislativa, cabe analizar si el EIPPF ha incidido en esta controvertida materia. Pues bien, pese a lo que cabría esperar, esta norma no contiene ninguna previsión al respecto, de modo que sigue sin establecerse de forma expresa si la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento genera o no el derecho a percibir indemnización alguna. A tal efecto,

puede entenderse que el desarrollo reglamentario no haya incorporado el derecho a la indemnización, no en vano, probablemente ello supondría extralimitarse en sus funciones al incorporar una indemnización no prevista en la Ley de la Ciencia, pero lo que no es de recibo es que no se pronuncie sobre esta cuestión. Sin lugar a dudas, este silencio va a comportar que se siga manteniendo la actual inseguridad jurídica sobre esta materia, con los perjuicios que de la misma se derivan tanto para los investigadores en formación contratados como para las universidades y otros centros de investigación que los acogen.

En todo caso, en la línea de negar en estos supuestos un derecho a indemnización también se encuentra el Auto del TJUE de 19 de marzo de 2019, asunto C-293/18, que al conocer de una cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Galicia que consideraba que esta ausencia de indemnización podría ser contraria a la normativa comunitaria, aplicando su doctrina más actual concluye que la normativa comunitaria “no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos predoctorales al vencimiento del término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por causa objetiva”.

Como ya se ha indicado, más allá de la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento, ya sea por cumplimiento de su término final o por la obtención del título de Doctorado, el EPIPF también contempla como causas de extinción de esta modalidad contractual, “las restantes causas previstas en el artículo 49 ET”, de modo que podrá extinguirse el contrato por las mismas sin que se prevea ninguna especialidad al respecto.

Pese a esta declaración general, el art. 10.2 del EPIPF sí contempla una referencia específica a la extinción del contrato por incumplimiento por parte del investigador predoctoral en formación de sus obligaciones, en los términos ya previstos por la Ley de la Ciencia. A tal efecto, se establece que “en el caso de incumplimiento de las tareas propias del contrato por parte del personal investigador predoctoral en formación, y dado que la actividad desarrollada por el mismo será validada anualmente a la vista del preceptivo informe emitido por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, el contrato podrá ser resuelto en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación”. Se establece de este modo una especie de condición resolutoria fijada legalmente, consistente en una evaluación anual de la actividad desarrollada por el investigador por parte de la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, que de no ser superada favorablemente podrá dar lugar a la resolución del contrato predoctoral.

Menos taxativo se muestra, por el contrario, el EPIPF cuando los hipotéticos incumplimientos de las obligaciones derivadas del contrato predoctoral sean imputables al responsable de la dirección de la tesis doctoral. Para estos supues-

tos, el art. 10.1 del EPIPF únicamente prevé que “en el caso de circunstancias sobrevenidas que impidan el cumplimiento de las obligaciones o en las tareas de desarrollo de actividades de formación científica y técnica por parte de la persona responsable de la dirección de la tesis doctoral, la entidad empleadora, con la autorización expresa de la entidad financiadora del contrato predoctoral, si la hubiera, adoptará, junto con la designación de nueva persona responsable, las medidas necesarias que garanticen la continuidad de las tareas de investigación del personal contratado predoctoral en formación en un proyecto específico y novedoso, cuando las convocatorias así lo exijan, que permita la culminación de su tesis doctoral así como el resto de las actividades necesarias para la obtención del título”.

2.10. La Seguridad Social en el contrato predoctoral

La protección social dispensada a los investigadores en formación por el anterior EPIF había sido una de las cuestiones que había suscitado más críticas. A tal efecto, en relación con la primera fase de la formación investigadora –dos primeros años de beca-, el art. 5.2 EPIF incluía entre los derechos específicos del personal investigador en formación de beca, “su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social en los términos establecidos en el apartado 1 de la disposición adicional primera” del propio EPIF. A tal efecto, esta DA 1ª preveía que “de conformidad con lo establecido en el art. 97.2 1) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el personal investigador en formación de beca beneficiario de las ayudas otorgadas con cargo a los programas incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto queda asimilado a trabajador por cuenta ajena, a los efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social”. En relación con la segunda fase de la formación investigadora, es decir, con el personal investigador en formación de contrato –tercer y cuarto año-, los mismos ya se encontraban incluidos directamente en el RGSS como trabajadores por cuenta ajena sin necesidad de ninguna otra actuación (art. 136 TRLGSS).

Pese al indudable avance que supuso en su momento el EPIF en materia de protección social del colectivo de los investigadores en formación, aún resultaba criticable que no fuera la consideración como trabajadores por cuenta ajena de todos ellos la opción elegida para dotarlos de la necesaria protección social, habiéndose optado, por el contrario, por diferenciar de forma un tanto artificiosa, entre los investigadores en formación de contrato, que eran considerados a todos los efectos como trabajadores por cuenta ajena y como tales quedaban incluidos en el RGSS y los investigadores en formación de beca, que únicamente eran asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el RGSS. Precisamente esta distinción comportaba que, pese a la mejora que supuso el EPIF,

todavía pudiera afirmarse que el mismo llevaba a cabo una inclusión debilitada del personal investigador en formación de beca en el RGSS, frente a la plena y total incorporación en el mismo del resto de investigadores.

Esta afirmación era posible si se tiene en cuenta que una vez prevista la incorporación de los investigadores en formación de beca en el RGSS como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, de conformidad con lo previsto por el art. 155 TRLGSS, es la propia norma que dispone la asimilación, en este caso, el EPIF, la que debe proceder a determinar el alcance de la protección otorgada, lo cual dio lugar a que los investigadores en formación de beca aún mantuvieran algunas particularidades respecto a otros sujetos con los que cohabitaban en dicho régimen, que normalmente tenían como consecuencia una protección, tanto cuantitativa como cualitativamente, peor. Estas peculiaridades comprendían, fundamentalmente, la limitada cuantía de las bases de cotización correspondientes a este colectivo, que sin lugar a dudas repercutían después en la cuantía más baja de las prestaciones a que los mismos tenían derecho, y la exclusión de la protección por desempleo de la acción protectora que les correspondía.

La aparición del contrato predoctoral y la consiguiente contratación del personal investigador predoctoral en formación desde el inicio de su carrera investigadora ha puesto fin a esta situación, en la medida en que como consecuencia de la previsión de contratar al personal predoctoral en formación a través del contrato predoctoral, estos investigadores se encuentran obligatoriamente incluidos en el RGSS como trabajadores por cuenta ajena, en los mismos términos que cualquier trabajador por cuenta ajena (art. 136 TRLGSS), como así se desprende de la DA 18 de la Ley de Ciencia¹⁷.

En este punto, además, la citada DA 18 de la Ley de la Ciencia y ahora también la DA única del EPIPF prevén una reducción del 30 por 100 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. Con esta bonificación se pretende limitar el incremento de los costes de seguridad social y, en consecuencia, de los costes laborales que comporta la contratación laboral desde el inicio y durante cuatro años del personal investigador predoctoral en formación.

Más allá de esta previsión, sin embargo, no se abordan otros aspectos relativos a la cotización a la Seguridad Social del colectivo de los investigadores predoctorales en formación. Esta ausencia de previsión ha comportado que se hayan planteado dudas sobre cómo debe cotizar este colectivo a la Seguridad Social, no olvidemos al respecto que actualmente, tras el restablecimiento del código de contrato 401 para esta modalidad contractual, se está obligando a las entidades contratantes a cotizar como si se tratara de trabajadores contratados mediante un contrato para

¹⁷ González Díaz, F y Cristóbal Roncero, R., “El personal investigador...” cit. p. 1078, indican que el contrato predoctoral introducido por la Ley de la Ciencia supone que “desde el primer año de vinculación, el investigador adquiere los derechos (...) de Seguridad Social equiparables a cualquier trabajador que formalice un contrato de duración determinada”.

obra o servicio determinados, con la correspondiente penalización económica en cuanto a la cotización por desempleo que de ello se deriva por tratarse de un contrato temporal, frente al tratamiento más favorable que se dispensa en este punto a los contratos formativos, a los que, como ya se ha indicado a lo largo de este trabajo, se asimila mejor el contrato predoctoral. Sin lugar a dudas, la previsión de una clave específica de contrato que se prevé en el EPIPF para el contrato predoctoral debe contribuir a aclarar estas y otras cuestiones que se puedan plantear.

3. CLAROSCUROS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN

El establecimiento del contrato predoctoral como vía de vinculación contractual del personal investigador predoctoral en formación que llevó a cabo la Ley de la Ciencia debe merecer una valoración muy positiva, por cuanto comportó un cambio radical y de amplio calado en la concepción que tradicionalmente había recibido este colectivo, en la medida en que al preverse una modalidad contractual específica con una duración máxima de cuatro años, se abandonaba el modelo de financiación de la formación investigadora introducido con carácter general por el EPIF conocido como modelo 2+2, que se caracterizaba por combinar dos años de beca y dos años de contratación en prácticas del investigador, y se adoptaba por primera vez en una norma estatal con rango de ley el modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo 0+4, en el que se elimina cualquier fase de beca, procediéndose a la contratación laboral de los investigadores que se encuentran en formación desde el inicio de su carrera investigadora, es decir, desde el inicio de su participación en los trabajos o proyectos de investigación conducentes a la elaboración y defensa de su tesis doctoral. De este modo, la Ley de la Ciencia pasó a reconocer *de facto* que la actividad investigadora de este colectivo de investigadores tiene desde su inicio la suficiente entidad para ser considerada como una actividad productiva más allá de la formación que se recibe y, por tanto, debe ser merecedora de una cobertura jurídica y social superior a la dispensada por el sistema de becas.

Sin embargo, resulta criticable que esta apuesta por la contratación laboral de los investigadores predoctorales en formación descansa sobre la creación de un contrato laboral específico dirigido exclusivamente a este colectivo, es decir, el contrato predoctoral, que se define por las importantes dosis de precariedad laboral que introduce. Esta precarización de las condiciones de trabajo del personal investigador en formación se manifiesta, fundamentalmente, en relación con la excesiva temporalidad prevista para esta modalidad contractual, en particular, sus cuatro años de duración, respecto a las previsiones salariales previstas para el mismo, a todas luces injustificadamente reducidas y, finalmente, respecto a la

falta de previsión de indemnización alguna a la finalización del contrato. Nada justifica que este colectivo deba sufrir unas condiciones de trabajo tan precarias.

También merece una valoración negativa que el cambio radical que supuso la Ley de la Ciencia en la contratación de los investigadores predoctorales en formación no viniera acompañado de una regulación más completa del régimen jurídico del nuevo contrato predoctoral, ni de los derechos y obligaciones que se derivaban del mismo, sino que, por el contrario, dicha norma se limitara a establecer una regulación muy parca de esta modalidad contractual, remitiendo aspectos esenciales de la misma a un futuro desarrollo reglamentario que, a pesar de que tenía que haberse llevado a cabo en los dos años siguientes a la entrada en vigor de dicha norma, de un modo totalmente injustificado, se fue demorando en el tiempo hasta la reciente aprobación del EPIPF. Como no podía ser de otro modo, esta falta de desarrollo reglamentario del contrato predoctoral ha generado una importante conflictividad respecto a algunos aspectos básicos de su régimen jurídico, entre los que cabe destacar, la propia naturaleza jurídica del contrato, su objeto, la posibilidad de efectuar colaboraciones docentes u otro tipo de actividades, la cuantificación de la retribución a percibir y sus posibles revalorizaciones, el derecho al percibo de una indemnización a la finalización del contrato por su cumplimiento, el cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social, etcétera.

Aunque con varios años de retraso se haya producido al desarrollo reglamentario del contrato predoctoral previsto en la Ley de la Ciencia, la regulación contenida en el EPIPF tampoco puede merecer una valoración muy positiva por diferentes motivos. A tal efecto, resulta extraordinariamente sorprendente que esta norma no se haya pronunciado sobre la naturaleza jurídica del contrato predoctoral y, por tanto, no efectúe ninguna aclaración al respecto. Pese a ello, debe valorarse positivamente que en dicha norma se prevea que dicho contrato dispondrá de una clave específica de contrato, diferenciada, por tanto, de la prevista para los contratos en prácticas y para obra o servicio determinados, lo cual debe contribuir a aclarar la naturaleza jurídica del contrato predoctoral.

También llama la atención que el EPIPF no precise un poco más el objeto del contrato predoctoral y, en particular, si el mismo debe ser en todo caso la elaboración de la tesis doctoral o si, por el contrario, puede consistir también en la realización de otros trabajos de investigación en el seno de un proyecto concreto y novedoso. Por el contrario, debe valorarse positivamente que se haya previsto la posibilidad que estos investigadores colaboren en tareas docentes, hasta un máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato predoctoral, y sin superar las 60 horas anuales. Esta posibilidad, debe contribuir a la formación docente del investigador predoctoral en formación y debe facilitar la obtención de las correspondientes acreditaciones de profesor universitario, sin que ello vaya a suponer una merma en el desarrollo de su actividad investigadora.

A pesar del loable esfuerzo que lleva a cabo el EPIPF por dignificar las retribuciones correspondientes a los investigadores contratados mediante el contrato predoctoral, al preverse que para el establecimiento de las mismas debe tomarse como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único del personal laboral de la Administración General del Estado, resulta también sorprendente que en la versión definitiva de esta noma se haya eliminado la previsión expresa de un salario mínimo a percibir por el investigador contratado, que se fijaba en 16.422 € anuales. Al mismo tiempo, resulta inquietante la previsión incorporada en el último momento en el EPIPF de que “la aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años”, no en vano, aunque no está claro el sentido de la misma, todo hace pensar que acabará jugando en detrimento del investigador predoctoral en formación. Finalmente, también resulta criticable que no se hayan abordado otras cuestiones también problemáticas en materia retributiva de este colectivo, como son las posibles desigualdades salariales existentes entre beneficiarios de diferentes convocatorias y la exclusión de los investigadores predoctorales en formación de las posteriores revalorizaciones salariales sí aplicables a otros colectivos de investigadores.

También resulta criticable que el EPIPF no contenga ninguna previsión dirigida a aclarar si la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento genera o no el derecho del investigador a percibir alguna indemnización, aunque debe aplaudirse que ahora sí se prevea de forma expresa para estos supuestos la exigencia de denuncia del contrato con un preaviso mínimo de quince días. Sin lugar a dudas, este silencio sobre el derecho o no a percibir una indemnización a la finalización del contrato predoctoral va a comportar que se siga manteniendo la actual conflictividad sobre esta materia, especialmente en aquellos supuestos en que dicha posibilidad se encuentra prevista de forma expresa en el contrato.

Finalmente, también sorprende que el EPIPF no aborde las reglas de cotización a la Seguridad Social del colectivo de los investigadores predoctorales en formación, más allá de la reiteración de la reducción a del 30 por 100 de la cuota empresarial por contingencias comunes ya prevista en la Ley de la Ciencia. Esta ausencia de previsión comporta que siga sin resolverse la manera en que debe cotizar este colectivo a la Seguridad Social, planteándose al respecto ciertos interrogantes que cabría resolver.

En definitiva, a pesar de las esperanzas que los propios investigadores predoctorales en formación y las universidades y otros centros de investigación que los acogen habían depositado en el EPIPF a la hora de resolver las diferentes problemáticas que acucian a este colectivo, todo parece indicar que la aprobación de esta norma va a suponer una nueva oportunidad perdida en el objetivo de garantizar a este colectivo de investigadores un estatuto digno que se encuentre a la altura de su importante contribución al panorama científico español.