

El ámbito de aplicación temporal de las previsiones salariales del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación

Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1632/2020 y 1633/2020, de 15 de diciembre

Josep Moreno Gené

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Lleida*

Extracto

La entrada en vigor del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación, y, en particular, de la previsión contenida en su artículo 7.2 de un salario mínimo profesional garantizado a percibir por parte de dicho colectivo de investigadores/as en formación vinculado mediante un contrato predoctoral, planteó la cuestión de si dichas mejoras salariales debían regir de forma inmediata y, en consecuencia, aplicarse a los contratos predoctorales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de dicha norma –eficacia temporal inmediata– o si, por el contrario, esta previsión de una garantía de ingresos mínimos únicamente resultaba aplicable a los contratos que se suscribieran con posterioridad a la entrada en vigor de dicha norma –eficacia temporal hacia el futuro–. Precisamente, las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1632/2020 y 1633/2020, de 15 de diciembre, objeto de este comentario, abordan y resuelven por primera vez esta cuestión controvertida.

Palabras clave: personal investigador en formación; salario; salario mínimo profesional garantizado; retroactividad de las normas.

Cómo citar: Moreno Gené, Josep. (2021). El ámbito de aplicación temporal de las previsiones salariales del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación. Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1632/2020 y 1633/2020, de 15 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 195-204.

The temporary scope of application of wage provisions of the Statutes of Predoctoral Research Fellows

Commentary on the judgments of the Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1632/2020 and 1633/2020, of 15 December

Josep Moreno Gené

Abstract

The entry into force of the Statutes of Predoctoral Research Fellows, and, in particular, the provision set out in article 7.2 of a guaranteed minimum professional wage receivable by the body of research fellows bound by a predoctoral contract, raised the question of whether such wage increases should take effect immediately and, therefore, apply to predoctoral contracts entered into prior to the entry into force of the said norm –immediate effect– or, on the contrary, this provision of a guaranteed minimum income were only applicable to contracts entered into after the entry into force of the temporary norm –future effect–. Indeed, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco judgments 1632/2020 and 1633/2020, of 15 December, the subject of this commentary, address and resolve this controversial matter for the first time.

Keywords: research fellow(s); wage; guaranteed minimum professional wage; *ex post facto* norms.

Citation: Moreno Gené, Josep. (2021). The temporary scope of application of wage provisions of the Statutes of Predoctoral Research Fellows. Commentary on the judgments of the Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1632/2020 and 1633/2020, of 15 December. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 195-204.

1. La fijación de un salario mínimo profesional garantizado por el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación

La finalidad formativa del contrato predoctoral determina la retribución que corresponde al personal investigador predoctoral en formación. En este sentido, el [artículo 21 d\) de la Ley 14/2011, de 1 de junio](#), de la ciencia, la tecnología y la innovación (Ley de la ciencia), establece que:

La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 % del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los 2 primeros años, al 60 % durante el tercer año y al 75 % durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El [Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo](#), por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF), desarrolla ampliamente esta previsión. A tal efecto, si bien, en un primer momento, el [apartado primero del artículo 7](#) de dicha norma se limita a reiterar literalmente lo previsto en la [Ley de la ciencia](#) para el cálculo de la retribución del personal investigador predoctoral en formación, acto seguido, el apartado 2 del citado precepto añade que «para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único del personal laboral de la Administración General del Estado».

En consecuencia, de acuerdo con lo previsto por el [artículo 7.2 del EPIPF](#), la previsión de que el salario del contrato predoctoral no puede ser inferior al 56 % del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los 2 primeros años, al 60 % durante el tercer año y al 75 % durante el cuarto año debe garantizar en todo caso que el salario que se obtenga de aplicar este módulo de cálculo no sea inferior al 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. En todo caso, cabe remarcar que el [artículo 7.2 del EPIPF](#) únicamente contempla una remuneración mínima, de derecho necesario relativo, que admite la posibilidad de que el personal investigador predoctoral en formación pueda recibir una remuneración superior.

La introducción por parte del EPIPF de un salario mínimo profesional garantizado para el personal investigador predoctoral en formación provocó una reacción muy airada por parte de numerosas universidades y otros centros de investigación que llegaron incluso a impugnar por vía judicial el [artículo 7.2 del EPIPF](#), al considerar que dicho precepto incurría en un vicio de nulidad de pleno derecho por infringir el [artículo 21 d\) de la Ley de la ciencia](#), del que es ejecución y, asimismo, por infringir también la autonomía universitaria, en la modalidad de autonomía financiera y presupuestaria y la reserva formal de ley en materia presupuestaria.

Esta pretensión, sin embargo, fue desestimada de modo contundente por diferentes resoluciones de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (TS) –Sentencias [777/2020, de 15 de junio](#), [778/2020, de 16 de junio](#), [779/2020, de 16 de junio](#), [882/2020, de 26 de junio](#), [924/2020, de 3 de julio](#), [1020/2020, de 16 de julio](#), y [1510/2020, de 12 de noviembre](#)–, que tras recordar que, si bien es cierto que el [artículo 7.2](#) forma parte de un reglamento ejecutivo de la [Ley de la ciencia](#), no se alcanza a comprender en qué medida se puede considerar que el mismo sea ilegal o infrinja la ley que desarrolla. A tal efecto, el TS considera que la [disposición final décima de la Ley de la ciencia](#) atribuye al Gobierno la potestad de dictar las disposiciones necesarias para su ejecución y desarrollo, encontrándose entre estas la de concretar las retribuciones mínimas aplicables a los contratos predoctorales. A criterio del Alto Tribunal, el EPIPF cumple con esta función en el [artículo 7.2](#) con la técnica de una simple norma de remisión a un convenio. Con esta técnica, se consigue de forma precisa una cantidad inequívoca y homogénea que concreta la cantidad de retribución mínima para todos los contratos predoctorales que se concierten en el futuro en todo el territorio nacional.

En este sentido, las citadas resoluciones judiciales indican que el [artículo 7.2](#) impugnado establece un marco mínimo similar para todos los contratos predoctorales que regula, y precisa cuál es la cantidad mínima de su retribución, al igual que lo hace el [artículo 7.1 del EPIPF](#), que es reproducción literal de la ley, cuando dispone que la retribución no podrá ser inferior al salario mínimo, lo que revela que el reglamento no se aparta del criterio que ya sigue el texto legal. Por lo demás, el Alto Tribunal considera que el hecho de que el [artículo 7.2 del EPIPF](#) fije el mínimo retributivo tomando como referencia única la categoría correspondiente al grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado no es ilegal, por cuanto la categoría del grupo 1 es la que corresponde a las personas trabajadoras con título en este caso de licenciado/a, ingeniero/a, arquitecto/a o equivalente.

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

Superior de Justicia (SSTSJ) del País Vasco [1632/2020](#) y [1633/2020](#), de 15 de diciembre, objeto de este comentario, abordan y resuelven por primera vez esta cuestión controvertida.

2. El supuesto de hecho

En ambas resoluciones judiciales nos encontramos ante un investigador y una investigadora que vienen prestando sus servicios como personal investigador predoctoral en formación para la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), en un caso desde el 1 de enero de 2015 y en el otro caso desde el 11 de abril de 2016. Ambas contrataciones se han efectuado en el marco de sendas convocatorias para la formación de personal investigador predoctoral, mediante las que dichas contrataciones se financian.

Ambas personas investigadoras proceden a reclamar a la UPV/EHU diferencias salariales entre lo efectivamente percibido durante el último año y lo que, a su criterio, deberían haber percibido de conformidad con lo previsto por el [artículo 21 de la Ley de la ciencia](#) y, muy especialmente, por los artículos [1](#) y [7.2](#) del EPIPF. A tal efecto, como ya se ha indicado, este último precepto prevé un salario mínimo profesional garantizado para el personal investigador en formación que se encuentre vinculado a la universidad u otro centro de investigación mediante un contrato predoctoral, que las personas investigadoras ahora demandantes consideran aplicable a sus contratos, pese a que los mismos se habían suscrito con anterioridad a la entrada en vigor del [EPIPF](#) el 16 de marzo de 2019.

Ante la negativa de la UPV/EHU a abonar las diferencias salariales reclamadas por su personal investigador predoctoral en formación, por considerar que las mismas no eran procedentes, en tanto que sus contratos no se veían afectados por las previsiones salariales del EPIPF, dicho personal investigador plantea la correspondiente demanda ante los tribunales laborales. Ambas reclamaciones, sin embargo, son desestimadas en instancia. Disconformes con esta decisión, el investigador y la investigadora interponen sendos recursos de suplicación, que son resueltos mediante las referidas SSTSJ del País Vasco [1632/2020](#) y [1633/2020](#), de 15 de diciembre.

3. La doctrina judicial contenida en la sentencia: las razones jurídicas para el fallo

Para abordar la cuestión litigiosa, el TSJ del País Vasco expone, en primer lugar, la normativa aplicable al supuesto enjuiciado, citándose sucesivamente el [artículo 21](#), la [disposición transitoria cuarta](#), la [disposición adicional segunda](#) y la [disposición final décima](#) de la Ley de la ciencia, así como también los artículos [1.1](#), [2.1](#) y [7](#) y las disposiciones finales [cuarta](#) y [quinta](#) del EPIPF.

En este contexto normativo, la premisa de la que parte el TSJ del País Vasco es que el **EPIPF** constituye un adecuado desarrollo reglamentario de la **Ley de la ciencia**, recordando al respecto que así lo ha dictaminado la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS en su **Sentencia 777/2020, de 15 de junio**.

Partiendo de la validez del EPIPF y, en particular, de lo previsto en su **artículo 7.2**, el TSJ del País Vasco aborda el ámbito de aplicación temporal de dicho precepto. En este punto, se recuerda que el **artículo 2.3 del Código Civil** (CC) establece que las leyes no tendrán efecto retroactivo salvo que se dispusiere lo contrario, lo cual no sucede con el **EPIPF**, que no establece esta expresa retroactividad, sino que se limita a establecer que dicha norma entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Por consiguiente, en el supuesto enjuiciado no se discute la aplicación del **EPIPF** a situaciones anteriores a su entrada en vigor el 16 de marzo de 2019, sino que lo que se discute es su aplicación a periodos posteriores en los que dicha norma ya se encontraba en vigor.

Para responder a esta cuestión, el tribunal se sitúa en una lógica «jurídico-laboral» y desde la misma, a la hora de analizar la aplicabilidad del **artículo 7.2 del EPIPF**, se analizan las diferentes fuentes de la relación laboral previstas en el **artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores** (ET), estableciéndose al respecto, en primer lugar, que la regulación del salario del personal investigador predoctoral en formación se establece en una ley –**Ley de la ciencia**– y en un reglamento de desarrollo –**EPIPF**–; en segundo lugar, que no incide en contrario la referencia a lo establecido en convenio colectivo, no en vano, el **artículo 7.2 del EPIPF** toma un convenio colectivo como expresa referencia retributiva, de modo que ambas normas se complementan; y, finalmente, que, si bien el contrato de trabajo no incluía inicialmente la cláusula salarial controvertida, ni la misma se ha incorporado de un modo expreso con posterioridad, ello no es obstáculo para la aplicación de la misma, puesto que, como indica el **artículo 3.1 c) del ET**, no pueden convalidarse «condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales», lo cual, a criterio del TSJ del País Vasco, sucedería si no se tuviera en cuenta en el supuesto enjuiciado la cláusula salarial incorporada ahora por el **artículo 7.2 del EPIPF**.

Llegados a este punto, no desconoce el TSJ del País Vasco la jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS que ha establecido de forma expresa que el **EPIPF** «no afecta a los contratos de personal investigador ya suscritos a su entrada en vigor, porque el real decreto no tiene efecto retroactivo y entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado».

Frente a esta aseveración, el TSJ del País Vasco mantiene la óptica «esencialmente laboralista» de la cuestión litigiosa y, aun compartiendo con la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS la irretroactividad del **EPIPF**, concluye que ello no implica de manera automática que lo previsto por el **artículo 7.2** de dicha norma en materia salarial una vez que entró en vigor no pueda ser exigible al personal investigador predoctoral en formación que había iniciado su actividad con anterioridad.

A criterio del TSJ del País Vasco, dicha conclusión queda reforzada si se tiene en cuenta que el [EPIPF](#) deroga el anterior [Real Decreto 63/2006, de 27 de enero](#), por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, por el que se venía regulando hasta el momento la relación laboral del personal investigador en formación, lo cual supondría un vacío legal para este colectivo. A mayor abundamiento, el TSJ del País Vasco pone de manifiesto que el [EPIPF](#) no incorpora ninguna disposición transitoria al respecto.

Finalmente, el TSJ del País Vasco elude el impacto que sobre esta cuestión litigiosa pudiera tener la disposición final cuarta del [EPIPF](#) cuando establece que «la aplicación de este real decreto no supondrá incremento del gasto público», por considerar que no ha quedado acreditado por parte de la UPV/EHU que la aplicación del real decreto en este procedimiento suponga un aumento del gasto público.

Por todo lo expuesto, el TSJ del País Vasco estima el recurso de suplicación planteado por el personal investigador predoctoral en formación y condena a la UPV/EHU a abonar las correspondientes diferencias salariales reclamadas al respecto en aplicación de lo preceptuado por el [artículo 7.2 del EPIPF](#).

4. Trascendencia de la doctrina más allá del caso

Como ya se ha indicado, la entrada en vigor del [EPIPF](#), y, en particular, de la previsión contenida en su [artículo 7.2](#) de un salario mínimo profesional garantizado a percibir por parte del personal investigador en formación contratado mediante un contrato predoctoral, planteó la cuestión de si dichas mejoras salariales debían regir de forma inmediata y, en consecuencia, aplicarse a los contratos predoctorales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de dicha norma –eficacia temporal inmediata– o si, por el contrario, esta previsión de una garantía de ingresos mínimos únicamente resultaba aplicable a los contratos que se suscribieran con posterioridad a la entrada en vigor de dicha norma –eficacia temporal hacia el futuro–.

Todo hacía prever que el [artículo 2.1 del EPIPF](#) pretendía extender dicha garantía de ingresos mínimos a todas las situaciones jurídico-contractuales incluidas en su ámbito de aplicación, a tal efecto, se preveía que dicha norma sería de aplicación a «cualquier contratación predoctoral» y que «todas las contrataciones se adecuarán a las previsiones del contrato predoctoral». Sin embargo, la cuestión planteada no se encuentra prevista ni resuelta de un modo expreso en la propia norma que, sorprendentemente, carece de una previsión transitoria sobre esta cuestión, con los problemas de inseguridad jurídica y conflictividad laboral que de este «olvido» se derivan.

En este contexto de confusión provocado por la falta de previsión al respecto del [EPIPF](#), el entonces denominado Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades se vio obligado

a emitir una nota informativa a propósito de la aprobación del [EPIPF](#) en la que se indicaba que: «Así las cosas, los organismos beneficiarios, las universidades o centros de investigación tendrán que formalizar estas cantidades en el contrato predoctoral correspondiente, tanto en los actualmente vigentes como en los que se celebren en el futuro». De ello se desprende que con la aprobación del [EPIPF](#) la voluntad del Gobierno era abarcar todos los contratos predoctorales presentes y futuros que quedaran al amparo de dicha norma y no únicamente los que fueran a suscribirse a partir de su entrada en vigor.

Frente a este criterio, las entidades receptoras del personal investigador predoctoral en formación se acogieron fundamentalmente a la disposición final cuarta del [EPIPF](#), que prevé que «la aplicación de este real decreto no supondrá incremento de gasto público», para negar la aplicación de las previsiones salariales a los contratos predoctorales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del [EPIPF](#), reservando, por tanto, la aplicación de las mismas a los contratos que se pudieran suscribir tras su entrada en vigor. Se venía a invocar de este modo una especie de razonable expectativa de estabilidad financiera y previsibilidad económico-presupuestaria de las entidades públicas contratantes.

Este posicionamiento llevó a que algunas universidades impugnaran por vía judicial el [artículo 7.2 del EPIPF](#) solicitando la nulidad de dicho precepto al considerar que, si el mismo se aplicaba a los contratos vigentes en el momento de su entrada en vigor, ello iba a suponer un incremento de gasto público sin que dicha norma se hubiera acompañado del preceptivo informe de impacto económico y presupuestario. La Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS –Sentencias [777/2020, de 15 de junio](#), [778/2020, de 16 de junio](#), [779/2020, de 16 de junio](#), [882/2020, de 26 de junio](#), [924/2020, de 3 de julio](#), [1020/2020, de 16 de julio](#), y [1510/2020, de 12 de noviembre](#)–, sin embargo, desestimó estas pretensiones por considerar factible la interpretación según la cual el [EPIPF](#) no tiene efectos retroactivos y, en consecuencia, no supone incremento de gasto público ni incremento presupuestario para los contratos ya celebrados. E, incluso, para los futuros, consideró el Alto Tribunal que habría que estar a la dotación que se estableciera en presupuestos y lo que dispusiera cada entidad empleadora en ejercicio de su autonomía universitaria, lo que no tiene nada que ver con el real decreto.

En este contexto y fruto también de las movilizaciones del personal investigador predoctoral en formación, no fueron pocas las entidades contratantes de dicho colectivo que finalmente procedieron a adaptar los salarios del mismo a lo previsto por el [EPIPF](#) de forma inmediata, asumiendo el coste económico adicional de dicho incremento salarial, no previsto en los programas y convocatorias de ayudas a la investigación con los que se financian estos contratos. Otras entidades contratantes, sin embargo, se negaron a adaptar las retribuciones correspondientes a los contratos predoctorales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del [EPIPF](#) a lo dispuesto por dicha norma, dando origen a numerosas reclamaciones por diferencias salariales por parte del personal investigador predoctoral en formación afectado, como es el caso de las resueltas por las sentencias objeto de este comentario.

Ante esta disyuntiva, la solución más razonable parecía ser la sostenida en el [Dictamen jurídico sobre los efectos temporales de los artículos 4 \(tiempo de colaboración en tareas docentes\) y 7 \(salario mínimo garantizado\) del nuevo Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación](#), elaborado por los profesores Cristóbal Molina Navarrete y Fernando Ballester Laguna, en el que se consideraba que la interpretación más plausible para resolver tan notable conflicto es la que defiende la eficacia inmediata de la garantía de mejora retributiva a los salarios devengados a partir del día 16 de marzo de 2019, atendiendo a los criterios teleológico –la finalidad de mejora retributiva–, sistemático –ausencia de norma temporal expresa– y realista –frustración de expectativa de mejora retributiva– [ex artículo 3.1 del CC](#).

Este ha sido el criterio adoptado precisamente por las SSTSJ del País Vasco [1632/2020](#) y [1633/2020](#), de 15 de diciembre, según las cuales la garantía del salario mínimo profesional que ha venido a instaurar el [artículo 7.2 del EPIPF](#) para el personal investigador en formación vinculado a través de un contrato predoctoral se extiende a todos los contratos predoctorales vigentes en el momento de la entrada en vigor del [EPIPF](#), abogándose, por tanto, por la eficacia inmediata de la citada mejora retributiva. Esta opción posibilita, a su vez, que el personal investigador predoctoral en formación afectado pueda reclamar las diferencias salariales existentes entre el salario efectivamente percibido y el que a partir del 16 de marzo de 2019 le hubiera correspondido percibir en aplicación del [artículo 7.2 del EPIPF](#) y, en su caso, los correspondientes intereses de demora.

No puede considerarse que esta conclusión se oponga, al menos radicalmente, a lo dispuesto en su momento por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS, no en vano, no es que el TSJ del País Vasco otorgue eficacia retroactiva al [EPIPF](#), sino que atribuye a dicha norma una eficacia temporal inmediata, al extender sus efectos a los contratos vigentes en el momento de su entrada en vigor, pero únicamente a partir de dicha fecha, es decir, el 16 de marzo de 2019 y no de antes.

Al mismo resultado que las SSTSJ del País Vasco [1632/2020](#) y [1633/2020](#), de 15 de diciembre, ha llegado la [STSJ de Asturias 1/2021, de 2 de febrero](#), al resolver un conflicto colectivo en el que también se solicitaba la aplicación de lo previsto en el [artículo 7.2 del EPIPF](#) a los contratos predoctorales que se encontraban vigentes en el momento de entrada en vigor de dicha norma y no únicamente a los celebrados a partir de dicha fecha. En este supuesto, sin embargo, nos encontramos con la particularidad de que, probablemente como resultado de las negociaciones con el propio colectivo de investigadores/as predoctorales en formación, el rector de la Universidad de Oviedo había dictado una resolución mediante la que se autorizaba la asimilación de las retribuciones del personal investigador con un contrato predoctoral a las cuantías previstas por el referido [artículo 7.2 del EPIPF](#), habiéndose autorizado, además, mediante las correspondientes resoluciones, la autorización de gasto para cubrir el correspondiente incremento salarial. Dichas resoluciones rectorales, sin embargo, no se llegaron a ejecutar por haber formulado la Intervención de la Universidad de Oviedo notas de reparo a la tramitación de documentos de retención de crédito, consecuencia de las citadas resoluciones rectorales.

Pues bien, el TSJ de Asturias se acoge a la existencia de dichas resoluciones del rector, que considera plenamente eficaces, para estimar la demanda, sin entrar a valorar en ningún momento el fondo del asunto. A tal efecto, concluye que independientemente de que deba considerarse o no que el [EPIPF](#):

[...] extiende sus efectos a los contratos celebrados antes de su entrada en vigor, procede, por las razones expuestas [...] el reconocimiento del derecho del personal investigador predoctoral en formación al percibo de su remuneración conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del citado real decreto a partir de su entrada en vigor, en fecha 16 de marzo de 2019 [...] (FJ 3º).

Una vez constatado el derecho del personal investigador predoctoral en formación a reclamar las referidas diferencias salariales, no cabe duda de que, desde una óptica estrictamente jurídico-laboral, a quien corresponde abonar dichas cantidades es a las entidades contratantes de dicho personal investigador, en el supuesto enjuiciado por las SSTSJ del País Vasco [1632/2020](#) y [1633/2020](#), de 15 de diciembre, a la UPV-EHU, aunque dichas cantidades no se encuentren previstas en las convocatorias de ayudas a la investigación mediante las que se financian estos contratos predoctorales. En esta dirección, como ya se ha indicado, el TSJ del País Vasco condena a la citada universidad al pago de las correspondientes diferencias salariales. A tal efecto, cabe distinguir entre los programas de ayudas a la investigación mediante los que se financian los contratos del personal investigador predoctoral, que se regirán por sus propias bases, de los concretos contratos predoctorales que finalmente se formalicen por las universidades y otros centros de investigación a partir de dichas ayudas, que necesariamente deben cumplir con lo establecido por la normativa laboral y, en particular, en el caso del contrato predoctoral, con lo previsto en la [Ley de la ciencia](#) y el [EPIPF](#), incluido su [artículo 7.2](#).

Ahora bien, desde una óptica de política científica, no es de recibo que la carga económica de la más que legítima y a todas luces necesaria mejora de los derechos retributivos del personal investigador predoctoral en formación se haga recaer exclusivamente sobre las ya muy depauperadas arcas de las entidades contratantes de este colectivo, ya se trate de universidades u otros centros de investigación. Por el contrario, debe exigirse a los poderes públicos, especialmente al Gobierno del Estado y a las comunidades autónomas, los cuales, además, son los convocantes de las principales convocatorias de ayudas a la investigación para la formación de personal investigador, que asuman la totalidad o una parte muy significativa de los costes económicos derivados de la entrada en vigor del [EPIPF](#) y, muy especialmente, de la introducción del salario mínimo profesional garantizado que se introduce en el [artículo 7.2](#) de dicha norma. Únicamente de este modo se garantizaría que estos costes adicionales que hoy deben asumir las universidades y otros centros de investigación no acaben repercutiendo el día de mañana en una disminución de las futuras contrataciones de personal investigador predoctoral en formación por parte de estas entidades.