Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Economía y Sociología de la Seguridad Social y del Estado Social
nº 42 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Pags. 365-391

Seguridad Social y carrera investigadora: repercusiones de la transición de las becas de investigación a los contratos

Social security and research staff: implications of the transition from research fellowships to contracts

Víctor Maneiro Hervella *Doctor en Derecho*
Universidad Carlos III de Madrid
https://orcid.org/0000-0003-3634-0800

Sumario

Introducción
1. El convenio especial con la seguridad social para los antiguos becarios
2. Los investigadores en formación: el contrato predoctoral
2.1. La cuantía salarial mínima prevista en el EPIF para cada anualidad de contrato
2.2. La sobrecotización del contrato predoctoral
2.3. Las bonificaciones en las cotizaciones sociales del Real Decreto-ley 1/2023
3. Los investigadores postdoctorales: las ayudas Margarita Salas y María Zambrano
3.1. Aspecto procesal: la competencia del orden jurisdiccional social
3.2. Aspecto sustantivo: la ilicitud de la imputación de la cuota patronal a la retribución de los investigadores
4. Conclusiones
Referencias bibliográficas

Cita Sugerida: MANEIRO HERVELLA, V.: «Seguridad Social y carrera investigadora: repercusiones de la transición de las becas de investigación a los contratos». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 42 (2025): 365-391.

Resumen

En este artículo se abordarán cuestiones conflictivas relativas a la seguridad social de la contratación de personal investigador, concretamente, los problemas en materia de cotización. La transición de becarios a trabajadores por cuenta ajena, con los correspondientes derechos laborales y de seguridad social, ha generado una serie de disfunciones e interrogantes, como quién se hace cargo de estas cotizaciones: la Universidad o centro de investigación o la entidad que financia su contratación. Comenzaremos este trabajo con la posibilidad aprobada recientemente de celebrar un convenio especial con la Seguridad Social a efectos de poder computar la cotización por los períodos en que hubieran participado en programas de formación de naturaleza investigadora antes de que los becarios empezasen a cotizar en 2006. A continuación, se analizarán los principales conflictos en materia de seguridad social del contrato predoctoral de la Ley de la Ciencia. Finalmente, se estudiarán los recientes pronunciamientos jurisprudenciales respecto a la cotización de los investigadores postdoctorales Margarita Salas y María Zambrano.

Palabras clave

beca*;* cotización*;* cuota patronal*;* Margarita Salas*;* María Zambrano*;* contrato predoctoral

Abstract

This article will address conflicting issues related to the social security of the recruitment of research staff, in particular the problems in terms of contributions. The transition from fellows to employed workers, with the corresponding labour and social security rights, has generated a series of dysfunctions and questions, such as who is responsible for these contributions: the university or research centre or the entity funding their contract. We will begin this article with the recently approved possibility of entering into a special agreement with the social security agency in order to calculate the contribution for the periods in which research fellows had participated in research training programmes before they began to contribute in 2006. We will then analyse the main conflicts in terms of social security of the predoctoral contract of the Science Act. Finally, we will study the recent jurisprudential decisions regarding the contribution of postdoctoral researchers on the Margarita Salas and María Zambrano fellowships.

Keywords

fellowship; contribution; employer's contribution; Margarita Salas; María Zambrano; predoctoral contract

INTRODUCCIÓN

"No más becas por trabajo"[1] era el eslogan de una campaña promovida, hace más de quince años, por los colectivos de jóvenes investigadores precarios, que siempre han reivindicado que la investigación es un trabajo y, como tal, debe regirse por un contrato laboral. En las últimas décadas, se ha desarrollado un proceso de laboralización que ha dignificado las condiciones de trabajo de los investigadores reconociéndoles un catálogo de derechos laborales.

En primer lugar, el Real Decreto 1326/2003, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación confirmaba la naturaleza jurídica de beca durante todo el periodo de disfrute de la ayuda económica o incentivo dejando claro que la relación que une al becario con la Universidad beneficiaria u organismo de investigación "se encuentra a extramuros del derecho laboral"[2]. Los beneficiarios de becas otorgadas con cargo a programas inscritos en el Registro de becas quedaban asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social (art. 6.1 Real Decreto 1326/2003)[3].

En segundo lugar y ante la necesidad de mejorar la protección de este colectivo se aprobó el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Personal Investigador en Formación. Lo primero que llama la atención es que gracias a este Real Decreto se abandona la terminología de "becario", al sustituirla por la de "personal investigador en formación". En virtud de esta normativa se logra avanzar, aunque sólo parcialmente, hacia la protección de este colectivo a través de la implantación del conocido sistema mixto 2+2, el cual consta de un primer periodo de beca (destinado a superar el Diploma de Estudios Avanzados —DEA— o el Trabajo Fin de Máster —TFM—) y un segundo periodo de contrato de dos años (bajo la figura del contrato en prácticas). Aquí se refleja la intencionalidad del legislador de dar un primer paso hacia la laboralización de este colectivo[4]. Gracias a esta regulación, los investigadores quedan protegidos en la mayoría de las contingencias (a excepción del desempleo durante los primeros años), experimentando así una mejora respecto de la situación anterior[5].

En tercer lugar, la tradicional consideración del personal investigador en formación sufrió una transformación radical a través de la aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante Ley de la Ciencia) que suprime el modelo «2+2» de beca y contrato y crea el nuevo contrato predoctoral (modelo «0+4»). Gracias a esta norma, el personal

[1] Véase la web de la campaña: https://precarios.org/No+m%C3%A1s+Becas+por+Trabajo

[2] Monereo Pérez, J. L. y López Insua, B. M., "¿Indemnización o retroceso? La saga continua: un nuevo paso atrás en la regulación del personal investigador predoctoral", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 10, 2020.

[3] V. Moreno I Gené, J., "El Estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 250, 2004, pp. 3-50; Aguilera Izquierdo, R., "El Estatuto del Becario de investigación", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 121, 2004, pp. 27-43; García Ninet, J. I., "Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación", *Tribuna Social*, nº 155, 2003, pp. 5-10.

[4] V. Moreno I Gené, J., "El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 277, 2006, pp. 37-104; Alzaga Ruiz, I., "El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación", *Actualidad Laboral*, nº 18, 2006; Morón Prieto, R., "El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral", *Relaciones Laborales*, nº 19, 2006, pp. 447-481; Moreno I Gené, J., "La Seguridad Social de los investigadores en formación: a propósito del nuevo estatuto del personal investigador en formación", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, 2006, pp. 22-48; Moreno I Gené, J., *El personal investigador en formación. Régimen jurídico-laboral y de seguridad social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008.

[5] Monereo Pérez, J. L. y López Insua, B. M., "¿Indemnización o retroceso?...", *op. cit*.

investigador en formación se encuentra bajo el paraguas del Estatuto de los Trabajadores, pero con las especialidades de la Ley de la Ciencia[6].

Las especificidades del colectivo, el mantenimiento del espíritu formativo y la garantía de la protección jurídica y laboral determinaron que esta última norma crease una modalidad contractual de nuevo cuño que dejase atrás el estatuto de becario: el contrato predoctoral (art. 21 Ley de la Ciencia)[7]. A pesar de la decisión unilateral, ya corregida, de conversión de los contratos predoctorales en contratos en prácticas llevada a cabo por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en 2017[8], el contrato predoctoral se ha consolidado como una modalidad autónoma y específica de contrato laboral en el ámbito de la investigación.

Finalmente, y superando ampliamente los dos años que preveía la disposición adicional segunda de la Ley de la Ciencia, se desarrolló reglamentariamente el contrato predoctoral a través del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (en adelante, EPIF)[9]. Por tanto, a partir de 2019 se firman los primeros contratos predoctorales protegidos por el EPIF, que superan la cifra de 6000 contratos anuales, conforme los datos de la Tabla 1.

Tabla 1. Volumen anual de contratos predoctorales

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

Fuente: SEPE.

En definitiva, el contrato predoctoral se configura como la forma ordinaria de incorporación a la carrera académica, que abre el camino del contrato de profesorado ayudante doctor (art. 78 LOSU) y el contrato de acceso de personal investigador doctor (art. 22 LCTI), también modalidades de contratación especiales, para la Universidad y la actividad científica, respectivamente.

No obstante, es habitual que los investigadores recurran a convocatorias competitivas específicas para financiar contratos postdoctorales. Las convocatorias del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades acostumbran a recibir el nombre de algún investigador prestigioso: Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, Marie Curie, Margarita Salas, María Zambrano, María Goyri… Sin embargo, la efectiva contratación de los investigadores postdoctorales debe recurrir a las modalidades contractuales especiales de la Ley de la Ciencia, habitualmente el contrato de acceso de personal

[6] Moreno I Gené, J., "La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ¿el final del estado de excepción laboral en la ciencia?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 340, 2011, pp. 79-124.; Moreno I Gené, J., "El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores", *Aranzadi Social*, nº 3, 2012.

[7] Moreno I Gené, J., "El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas actuales", *Documentación Laboral*, nº 123, 2021, p. 118.

[8] López Insúa, B. M., "La precarización del personal investigador en formación de nuevo en el ojo del huracán: anomalías en la 'codificación' de los contratos predoctorales", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 5, 2017, pp. 413-424.

[9] Rojo Torrecilla, E., "Sobre el estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Notas al marco normativo anterior y a la nueva regulación del Real Decreto 103/2019 de 1 de marzo", *El Blog de Eduardo Rojo*, 19 de marzo de 2019. Disponible en https://acortar.link/hNeOM6; Moreno I Gené, J., "El nuevo estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social", *Temas Laborales*, nº 147, 2019, pp. 77-114; Ballester Laguna, F., "El nuevo Estatuto del personal investigador predoctoral en formación: un traje a medida del contrato predoctoral", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 220, 2019, pp. 209-244; Moreno I Gené, J., *El estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*, Barcelona, Atelier, 2020.

investigador doctor (art. 22) o el contrato de investigador/a distinguido/a (art. 23). En este trabajo, nos centraremos en las problemáticas específicas en materia de seguridad social de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano, debido a la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo en esta materia.

En este artículo se abordarán cuestiones conflictivas en materia de seguridad social relacionadas con la contratación de personal investigador, concretamente, los problemas en materia de cotización. La transición de becarios a trabajadores por cuenta ajena, con los correspondientes derechos laborales y de seguridad social, ha generado una serie de disfunciones e interrogantes, como quién se hace cargo de estas cotizaciones, la Universidad o centro de investigación o la entidad que financia su contratación, o la posibilidad de recuperar las cotizaciones por los periodos de beca.

1. EL CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS ANTIGUOS BECARIOS

La primera vez que se permitió al personal investigador rescatar periodos de cotización por el tiempo que estuvieron de prácticas o de becas de investigación fue en 2011. El Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, admitió la posibilidad de suscribir un convenio especial, por una única vez, que les posibilite el cómputo de cotización por los períodos de formación realizados, tanto en España como en el extranjero, hasta un máximo de dos años, a aquellas personas que hubieran participado en programas de formación de naturaleza investigadora, siempre que tal participación haya tenido lugar con anterioridad al 4 de noviembre de 2003, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprobó el Estatuto del becario de investigación, o, en su caso, a la fecha de inscripción de programas en el Registro de becas[10].

Recientemente, se ha habilitado una nueva oportunidad para la recuperación de los años de cotización por las antiguas becas. La nueva disposición adicional quincuagésima segunda de la LGSS, incorporada por el Real Decreto-ley 2/2023, sobre inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, prevé en su apartado octavo que "las personas a las que hace referencia la presente disposición que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación indicada en la misma, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años".

La Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, en su redacción dada por la Orden ISM/812/2024, de 26 de julio, tiene por objeto establecer las condiciones, el plazo y las normas de procedimiento para la suscripción del convenio especial.

[10] V. Moreno I Gené, J., "La Seguridad Social de los participantes en programas de formación", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 345, 2011, pp. 5-50; Moreno I Gené, J., "La recuperación de periodos de cotización de los 'exbecarios' tras el Real Decreto - Ley 5/2013", *Revista de Derecho Social*, nº 65, 2014, pp. 69-92.

En lo que respecta a los investigadores, se recoge expresamente la posibilidad de celebrar convenios especiales de carácter extraordinario en su disposición adicional segunda. De esta forma, "quienes, como graduados universitarios y a través de los correspondientes estudios oficiales de doctorado, hubieran participado en programas de formación de naturaleza investigadora, tanto en España como en el extranjero, con anterioridad al 4 de febrero de 2006, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, podrán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social, por una única vez, la suscripción de un convenio especial que les posibilite el cómputo de la cotización correspondiente a los períodos de formación realizados, hasta un máximo de 1.825 días" (ap. 2º, DA 2ª Orden ISM/386/2024).

En este contexto, uno de los importantes logros del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación fue extender los beneficios del sistema de Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo, a los becarios de los dos primeros años de los programas de ayudas que tengan por finalidad la formación de personal investigador, mientras que estableció la obligación, con cumplimiento de determinados requisitos, de la contratación laboral para los años siguientes de los citados programas (modelo 2+2). Como desde el 4 de febrero de 2006 los investigadores en formación cotizaban, tanto en la fase de beca como de contrato, este convenio especial permite, por tanto, computar la cotización correspondiente a los períodos de formación realizados antes de esta fecha. A su vez, se fija un límite temporal: 1.825 días, esto es, 5 años.

De esta forma, se permite que aquellos que habían sido becarios de investigación predoctorales y que en su momento ya suscribieron el convenio especial previsto en el Real Decreto 1493/2011, puedan ahora ampliar el período de cotización recuperado, de los dos años como máximo previstos en dicha norma a los cinco años (1.825 días) previstos en la Orden ISM/386/2024. La doctrina recuerda que "si la finalidad del Real Decreto 1493/2011 consistía en reparar el agravio que históricamente habían sufrido los becarios de investigación, no se entendía que se hubiera puesto límite a este desagravio permitiendo únicamente que los mismos recuperaran dos años de cotización. En este sentido, la formación predoctoral de los investigadores se extendía con carácter general durante cuatro años. En consecuencia, con la limitación de dos años prevista en el Real Decreto 1493/2011 no se había podido recuperar a efectos de la carrera de cotización una parte sustancial de estos años, lo cual, sin lugar a dudas, acabaría afectando al acceso y a la cuantía de las pensiones de este colectivo". Permitir recuperar periodos de cotización hasta un máximo de cinco años "se ajusta mucho más a la realidad de la carrera investigadora"[11].

La compleja redacción del apartado segundo de la DA 2ª de la Orden ISM/386/2024 genera dudas sobre si ampara exclusivamente a los investigadores predoctorales o también a los postdoctorales. Al mencionar la participación en programas de formación investigadora "a través de los correspondientes estudios de doctorado", parece limitarse a los predoctorales, excluyendo a los postdoctorales. Sin embargo, esta interpretación supondría un agravio para quienes, como becarios postdoctorales, desarrollaron su actividad sin cobertura de Seguridad Social, en muchos casos en el extranjero. A favor de incluirlos, puede interpretarse que la mención a los estudios de doctorado también abarca a quienes ya obtuvieron dicha titulación, considerando que el EPIF de 2006 regulaba programas de ayudas para doctores (DA 6ª), lo que justificaría su inclusión en el convenio especial[12].

[11] Moreno I Gené, J., "La recuperación del cómputo de cotización por períodos de prácticas, becas formativas y becas de investigación", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 159, 2024, pp. 160-161.

[12] *Idem*.

Por tanto, podría concluirse que el apartado segundo permite a los investigadores postdoctorales recuperar períodos de cotización mediante este convenio especial, coherente con la ampliación prevista para recuperar hasta cinco años, incluyendo los cuatro años típicos de formación predoctoral y uno postdoctoral. No obstante, aún sería insuficiente para cubrir períodos más prolongados de becas postdoctorales sin cobertura. Excluir a los postdoctorales contradiría el espíritu de la norma, cuyo objetivo es que todos los becarios de investigación puedan recuperar los períodos de cotización asociados a su actividad investigadora[13].

Por otra parte, la nueva redacción del convenio especial de carácter extraordinario previsto en el ap. 1º de la DA 2º de la Orden ISM/386/2024, dada por la Orden ISM/812/2024, de 26 de julio, también podría dar cabida al personal investigador postdoctoral, en tanto que los mismos han participado como becarios en programas de formación no dirigidos a la obtención de un título, en este caso, de naturaleza investigadora y, en su momento, ya suscribieron o pudieron suscribir el convenio especial previsto en la DA 1 del RD 1493/2011[14].

En la primera publicación de la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, se determinó como base de cotización la base mínima por contingencias comunes correspondiente al grupo 7 de cotización del Régimen General de la Seguridad Social vigente en el año 2024 (1.323,00€[15]), independientemente del periodo en el que se llevaron a cabo las prácticas. A esa base de cotización se le aplicará el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en el mismo período en el Régimen General de la Seguridad Social (art. 6.1.). Una vez calculado por la Tesorería General de la Seguridad Social el importe total de la cotización que corresponda a las mensualidades por las que se haya formalizado este convenio especial, dicho importe se reducirá mediante la aplicación del coeficiente del 0,77, constituyendo el resultado la cotización a ingresar (art. 6.2).

Sin embargo, este coste fue objeto de importantes críticas tanto de sindicatos y plataformas de becarios como de la doctrina[16] porque obligaba a las personas que realizaron periodos de formación práctica antes del 1 de enero de 2024 a abonar 288,29 euros por cada mes de formación (el resultado de aplicar el tipo de cotización de un 28,3% por contingencias comunes a la base mínima en 2024 de 1.323€, con el coeficiente de reducción del 0,77), cuando, en realidad, la base de cotización correspondiente podía llegar a ser muchísimo menor. Si un investigador quisiese recuperar el máximo que permite la orden, 5 años, tendría que abonar la cantidad de 17.297,40 euros.

El elevado coste económico, las limitadas posibilidades de fraccionamiento del pago y la previsión de un plazo máximo de solicitud suponían un indudable obstáculo para que las posibles personas beneficiarias optaran por recuperar sus respectivos periodos de cotización. Estos déficits normativos constituían un "obstáculo insalvable"[17].

La Orden ISM/812/2024, de 26 de julio[18], cambia de criterio y calcula la base de cotización mensual del convenio especial a partir de la base mínima de cotización por contingencias comunes

[13] *Idem*.

[14] Moreno I Gené, J., "La modificación del Régimen Jurídico del convenio especial para la recuperación de cotización por períodos de prácticas, becas formativas y becas de investigación", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº 41, 2024, p. 118.

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

[16] Moreno I Gené, J., "La modificación del Régimen Jurídico del convenio…", *op. cit.*, pp. 93-121.

[17] *Ibidem*, p. 97.

[18] Orden ISM/812/2024, de 26 de julio, por la que se modifica la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional

correspondiente al grupo 7 de cotización del Régimen General de la Seguridad Social vigente en cada período que sea objeto de cómputo para su suscripción. En el supuesto de que en un mismo año existiese más de una base de cotización se tomará la vigente a 31 de diciembre. De esta forma, el coste del convenio oscilará entre los 32€ y los 137€ por cada mes completo, en función del año que se pretenda computar, según los datos de la Tabla 2.

Tabla 2. Coste del convenio especial con la Seguridad Social para computar la cotización por los periodos formativos realizados en programas de formación de naturaleza investigadora

Año de la beca	Base mínima de cotización RG	Coste convenio especial 1 mes completo	Coste convenio especial 1 año completo	Año de la beca	Base mínima de cotización RG	Coste convenio especial 1 mes completo	Coste convenio especial 1 año completo
1980	150,01 €	32,69 €	392,27 €	**1994**	424,80 €	92,57 €	1.110,81 €
1981	150,01 €	32,69 €	392,27 €	**1995**	439,58 €	95,79 €	1.149,47 €
1982	185,17 €	40,35 €	484,21 €	**1996**	454,91 €	99,13 €	1.189,54 €
1983	209,33 €	45,62 €	547,39 €	**1997**	467,17 €	101,80 €	1.221,60 €
1984	243,59 €	53,08 €	636,97 €	**1998**	477,08 €	103,96 €	1.247,53 €
1985	260,66 €	56,80 €	681,60 €	**1999**	485,74 €	105,85 €	1.270,17 €
1986	281,45 €	61,33 €	735,98 €	**2000**	495,65 €	108,01 €	1.296,10 €
1987	295,52 €	64,40 €	772,76 €	**2001**	505,75 €	110,21 €	1.322,50 €
1988	308,86 €	67,30 €	807,64 €	**2002**	516,00 €	112,44 €	1.349,30 €
1989	327,43 €	71,35 €	856,21 €	**2003**	526,50 €	114,73 €	1.376,76 €
1990	350,69 €	76,42 €	917,03 €	**2004**	537,30 €	117,08 €	1.405,00 €
1991	373,41 €	81,37 €	976,43 €	**2005**	598,50 €	130,42 €	1.565,03 €
1992	394,68 €	86,01 €	1.032,07 €	**2006**	631,20 €	137,54 €	1.650,54 €
1993	410,55 €	89,46 €	1.073,56 €				

Elaboración propia a partir de datos de CCOO y UGT.

A pesar de la evidente mejora que supone tomar la base de cotización vigente en cada período que sea objeto de cómputo, a la doctrina le llama la atención que la cuantía de la cotización a ingresar en los supuestos de suscripción del convenio especial siga siendo sustancialmente superior en términos comparativos a la cotización prevista para las personas que desarrollen periodos de prácticas tras la entrada en vigor del RDL 2/2023. En 2024, la cotización por contingencias comunes de las prácticas formativas remuneradas alcanzaba los 64,30€ y las no remuneradas un máximo mensual de 60,76€[19]. En ambos casos, se aplicará una reducción del 95% *ex* DA 52ª.5.b LGSS. Este coste económico dispar no parece razonable[20].

A su vez, se ha flexibilizado el periodo para el pago de la cuota (art. 6.3). De acuerdo con el primer texto, el ingreso de la cotización podía realizarse mediante un pago único o mediante el pago fraccionado en un número máximo de meses igual al de aquellos por los que se suscribió el convenio.

quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor.

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

[20] Moreno I Gené, J., "La modificación del Régimen Jurídico…", *op. cit.*, p. 107.

En la nueva versión de la Orden ISM/812/2024, de 26 de julio, se permite el ingreso mediante el pago fraccionado en un período de hasta el doble de meses respecto al de las prácticas realizadas, con un máximo de 84 meses, es decir, las personas afectadas tendrán hasta 7 años para realizar dicho pago. Sin embargo, esta posibilidad de fraccionamiento sigue siendo inferior a la prevista en el RDL 5/2013, que incrementaba lo previsto en el RD 1493/2011 hasta el triple del número de mensualidades por las que se hubiera formalizado el convenio, es decir, un máximo de 180 meses. Con estos plazos, "se hacía más llevadero, que no más reducido"[21], el coste económico.

También se ha ampliado la fecha límite para suscribir el convenio (art. 3.2). La anterior Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, establecía un plazo de dos años a contar desde su entrada en vigor para la suscripción del convenio, es decir, las personas interesadas en el convenio tenían hasta el 1 de junio del 2026 para su firma, cuestión que recibió críticas de la doctrina[22], los sindicatos[23] y el Consejo de Estado[24]. De acuerdo con la nueva Orden ISM/812/2024, de 26 de julio, se podrá solicitar la suscripción del convenio especial hasta el 31 de diciembre de 2028, ampliándose el plazo en dos años y medio respecto al anterior. La doctrina considera ambos plazos insuficientes y plantea dejar abierta de forma indefinida esta posibilidad ya que gran parte de los posibles beneficiarios aún perciben la jubilación como algo lejano, lo que unido a unas condiciones laborales precarias "consideren la recuperación de los periodos de cotización como una cuestión no prioritaria frente a las dificultades económicas que se plantean en el día a día"[25].

Además, se permite la compatibilidad de la suscripción de un convenio especial al amparo del artículo 1 de la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, con la suscripción de otro convenio especial al amparo de su disposición adicional segunda que posibilite el cómputo de hasta 1825 días de prácticas en cada uno de ellos, siempre que los períodos objeto de cómputo en uno y otro no se superpongan ni hubieran sido objeto de cómputo, en su caso, en el convenio que se suscribió al amparo de la disposición adicional primera del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre. Por tanto, los investigadores que ya hubiesen recuperado hasta dos años al amparado del RD 1493/2011, podrán recuperar otros cinco años, siempre que no se superpongan en el tiempo (2+5).

Esta posibilidad es especialmente interesante para los investigadores que después de una beca predoctoral disfrutaron de una beca postdoctoral antes de la aprobación del EPIF, de forma que sus periodos de beca sin cotizar son muy amplios. La doctrina defiende que siete años parece un tiempo lo suficientemente extenso para reparar el agravio que históricamente han sufrido quienes han desarrollado prácticas privados de cualquier cobertura en materia de seguridad social, pero en el caso del antiguo personal investigador, "el periodo máximo de siete años aún puede seguir resultando insuficiente, atendiendo a los larguísimos periodos de ausencia de cobertura de seguridad social por los que tuvo que transitar una gran parte de este colectivo, superiores en algunos supuestos a los diez años"[26].

En definitiva, aunque siempre hay margen de mejora, el avance con relación a la Orden inicial es relevante. En este escenario, los investigadores deben valorar si realmente se necesitan dichos períodos adicionales de cotización para acceder al 100% de la pensión que pudiera corresponder en el momento de acceso a la jubilación. Si bien es cierto que hay personas para las que este convenio

[21] *Idem*.

[22] *Ibidem*, p. 103.

[23] UGT, "UGT y CCOO alcanzan un principio de acuerdo con el Ministerio de Seguridad Social para corregir la regulación del nuevo convenio especial para recuperar cotizaciones de becas y prácticas formativas antiguas", 29 de mayo de 2024. Disponible en: https://acortar.link/KIT2Up

[24] Dictamen del Consejo de Estado nº 593/2024, del 25 de abril de 2024.

[25] Moreno I Gené, J., "La modificación del Régimen Jurídico del convenio…", *op. cit.*, p. 117.

[26] *Ibidem*, p. 101.

especial resulta necesario, en otras situaciones no resulta precisa la firma del mismo porque el investigador alcanzará la edad de jubilación con suficientes periodos cotizados.

2. LOS INVESTIGADORES EN FORMACIÓN: EL CONTRATO PREDOCTORAL

El contrato predoctoral de la Ley de la Ciencia (art. 21) es el principal resultado del proceso de laboralización del personal investigador en formación. Sin embargo, su régimen jurídico adolece una serie de disfunciones en materia de seguridad social que se analizan a continuación.

2.1. La cuantía salarial mínima prevista en el EPIF para cada anualidad de contrato

En primer lugar, se discutía la cuantía que perciben por los investigadores predoctorales en formación durante cada una de las anualidades del contrato, que finalmente el EPIF indexó al Grupo M3 de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado. De esta forma, la Ley de la Ciencia prevé 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. 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" (art. 21.d).

Por su parte, el EPIF desarrolla en su art. 7 las retribuciones, regulando 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 de personal laboral de la Administración General del Estado" (art. 7.2 EPIF). A su vez, "la aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años" (art. 7.3 EPIF).

Este apartado tercero fue impugnado por CCOO ya que, con una redacción no exenta de dudas y críticas, parece posibilitar el prorrateo de salarios durante los cuatro años de vigencia total de contrato, convirtiendo así, los porcentajes de cada año (56-56-60-75) en un único porcentaje igual para todos los años del 61,74 %. CCOO defiende que "no sólo, hace variar el régimen retributivo del personal investigador predoctoral en formación, sino que, además dicha novedad permite modificar los porcentajes anuales de salario que han de percibir el personal investigador en formación durante los cuatro años de contrato, en contra de lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 14/2011, que el RD pretende desarrollar, ya que en contra de lo previsto en dicho art. 21 de la Ley de Ciencia, que fija que en el cuarto año de contrato predoctoral el porcentaje del salario será del 75 %, el nuevo inciso introducido, con el cómputo total en los cuatro años, lo rebaja a un 61,74 %, porcentaje por debajo del mínimo de derecho absoluto fijado en la Ley que desarrolla". Por tanto, este precepto "constituye una modificación sustancial, por cambiar con ese solo apartado el sistema de devengo y porcentajes anuales de retribuciones con las repercusiones que ello comporta, en materia de prestaciones de seguridad social, de cálculo de indemnizaciones en caso de despido, anticipos salariales, etc."[27].

Efectivamente, esta disposición tiene un importante impacto negativo para el personal investigador en formación ya que, por ejemplo, supondría menores prestaciones por desempleo o una menor indemnización por finalización de contrato o por despido, porque el salario de la cuarta anualidad, que se tomará para calcular prestaciones de seguridad social o indemnizaciones por cese, se corresponderá con un 61,74%, en lugar del 75% que prevé la Ley de la Ciencia.

[27] STS, Sala de lo Contencioso, de 3 de junio de 2020 (Rec. 183/2019).

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo resolvió este recurso en su sentencia de 3 de junio de 2020 (Rec. 183/2019). El TS coincide con CCOO en que "la regulación impugnada modifica sustancialmente los porcentajes de salario fijados en la ley 14/2011, de 1 de junio que da cobertura al Real Decreto" y declara que el art. 7.3 EPIF incurre en 'ultra vires' vulnerando el principio de jerarquía normativa del art. 9.3. CE: "ciertamente no establece una obligación para las Universidades sino solo una facultad mediante el tiempo verbal 'podrá'. Mas no puede quedar al libre arbitrio de las Universidades la posibilidad establecida en la norma reglamentaria que contraviene la Ley 14/2011, de 1 de junio que es la que fija los porcentajes retributivos. La conducta contraria a derecho no queda 'sanada' ni 'convalidada' por la nota informativa de 22 de marzo de 2019 del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, sobre el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo que procede a interpretar el art. 7 con especial énfasis en el apartado tercero"[28]. En consecuencia, el Tribunal Supremo procede a estimar el recurso declarando la nulidad del apartado tercero del art. 7 del EPIF.

El impacto de esta sentencia fue muy positivo a corto plazo para el personal investigador predoctoral porque mantener un salario mínimo predoctoral del 75% en el momento del cese, en lugar del 61,74% que admitía el art. 7.3 EPIF, les permitió alcanzar una mayor indemnización por cese y una mayor prestación por desempleo, cercana a la cuantía máxima de la prestación contributiva.

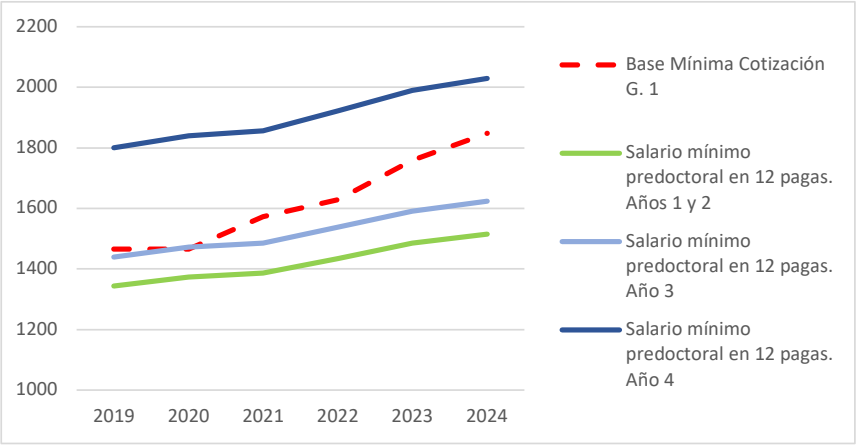
2.2. La sobrecotización del contrato predoctoral

En segundo lugar, se ha detectado que el salario mínimo fijado en el EPIF no alcanza la mayor parte de la duración del contrato la base mínima del grupo de cotización 1, compuesto por ingenieros y licenciados. Esta situación se produce en las tres primeras anualidades del contrato predoctoral, donde se abona un 56%, en las dos primeras anualidades, y un 60 %, en la tercera anualidad, de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado.

Como se puede apreciar en el Gráfico 1, a pesar de las subidas salariales del empleo público, la brecha no se reduce, sino que incrementa. Por tanto, durante las tres primeras anualidades, el salario mínimo predoctoral se encuentra por debajo de la base mínima de cotización del grupo 1 (licenciados, ingenieros, arquitectos) y sólo en la cuarta anualidad el salario mínimo predoctoral supera la base mínima de cotización.

[28] *Idem*.

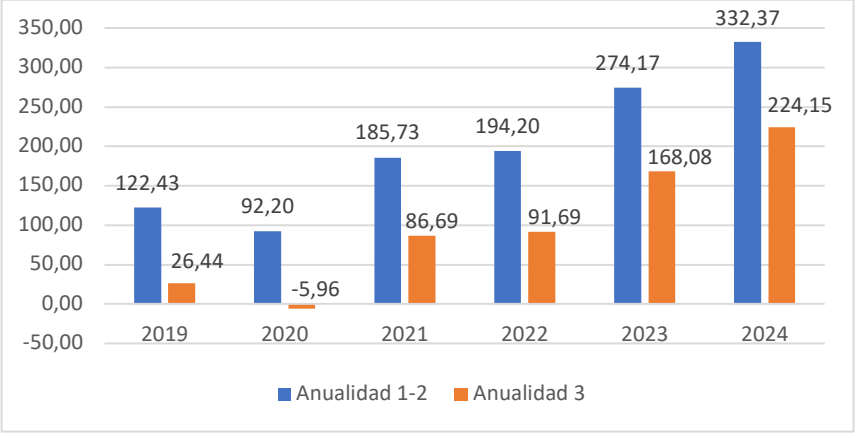
Gráfico 1. Evolución histórica por anualidades del salario mínimo predoctoral y la base mínima de cotización del grupo 1



Elaboración propia a partir de datos sobre retribuciones del personal laboral del Convenio Único publicadas por el Ministerio de Hacienda y las órdenes ministeriales que fijan las bases mínimas de cotización publicadas en el BOE29.

Mientras en 2019 la diferencia entre el salario durante la primera y segunda anualidad y la base mínima de cotización del grupo 1 era de 122,43€ (la diferencia entre 1.343,97€ y 1.466,40€), en 2024 se alcanza la mayor distancia de la serie: 332,37€ (la diferencia entre 1.515,03€ y 1.847,40€). Esta situación provoca una cotización adicional por la diferencia entre el salario efectivamente percibido y la base mínima de cotización del grupo 1, que se representa en el Gráfico 2.

Gráfico 2. Diferencia entre base mínima de cotización del grupo 1 y salario mínimo predoctoral por anualidad de contrato y por año

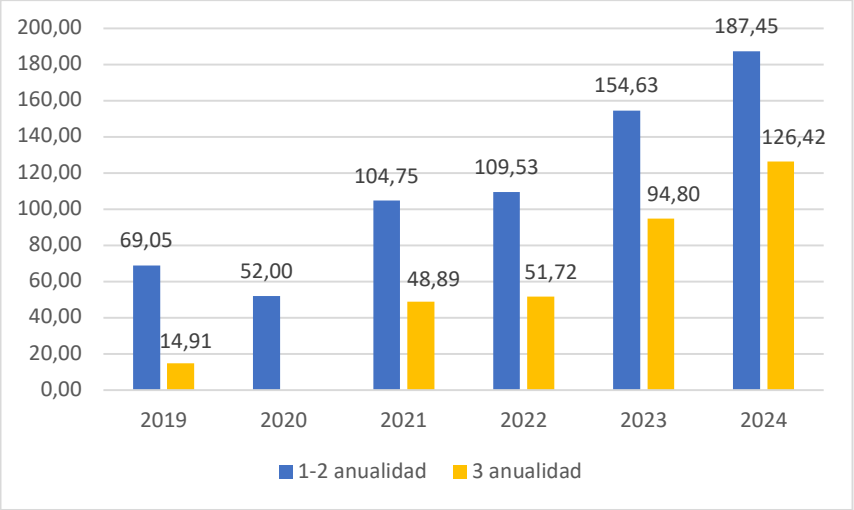


Elaboración propia.

De acuerdo con estos datos, para el año 2024, el trabajador debe abonar una sobrecotización de 15,62€ al mes (187,45€ anuales). En la tercera anualidad, la diferencia salarial es de 224,15€ y la cotización adicional de 10,54€ mensuales (126,42€ anuales). En total, más de 500€ a lo largo de todo el contrato. En el Gráfico 3 se representa el coste anual de esta sobrecotización, por anualidad de contrato y por año.

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

Gráfico 3. Coste anual de la sobrecotización de la cuota obrera del contrato predoctoral por contingencias comunes, por anualidad del contrato y por año



Elaboración propia.

En definitiva, los investigadores predoctorales ven aminorado su salario neto debido a un sistema de cotización que no se corresponde con el salario efectivamente percibido. En este escenario, debemos cuestionar que el salario mínimo predoctoral sólo se corresponda con un 56% las dos primeras anualidades. Además, este porcentaje es inferior que los contratos formativos del ET (60% primer año y 75% segundo año). El salario mínimo predoctoral debería igualarse, al menos, a la base mínima de cotización del grupo 1: 1.847,40 en 12 pagas, esto es, 1.583.48 € en 14 pagas o 22.168,80 € anuales en 2024.

Por lo pronto, en 2025 el SMI ha subido un 4,4% hasta los 1.184€[30]. Así, es muy probable que las bases mínimas de cotización, que se incrementan en el mismo porcentaje, aumenten en mayor medida que el salario de los empleados públicos, cuya subida todavía está pendiente en el momento de escribir estas líneas. Por tanto, todo apunta a que la brecha entre base mínima de cotización y salario mínimo predoctoral continuará creciendo.

2.3. Las bonificaciones en las cotizaciones sociales del Real Decreto-ley 1/2023

En tercer lugar, la disposición adicional decimoctava de la Ley de la Ciencia y la disposición adicional única del EPIF establecían una reducción del 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador contratado bajo la modalidad de contrato predoctoral, que quedará acogido al Régimen General de la Seguridad Social. Sin embargo, esta reducción se derogó recientemente por el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. El artículo 27 del RDL 1/2023 regula una nueva bonificación por la contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral que dará derecho, durante la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas, a una bonificación en la cotización de 115 euros/mes. Además, no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo como demandante de empleo.

[30] Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

En realidad, esta cifra de 115 euros proviene de aplicar la antigua bonificación del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes a la base mínima de cotización del grupo 1 del año 2022 (1.629,30 euros)[31]. De esta forma, al determinar una cuantía fija no actualizable anualmente, el importe queda congelado con los datos de 2022 lo que implica una reducción relativa y progresiva de la bonificación.

Si en 2024 la base mínima de cotización del grupo 1 es 1.847,40€[32], la cuota empresarial por contingencias comunes será de 435,99€. De esta forma, el 30% bonificable alcanza la cifra de 130,80€. Sin embargo, los contratados predoctorales, en función de la anualidad y la convocatoria de subvención que lo financie, pueden tener bases de cotización superiores. Por ejemplo, la cuarta anualidad, según la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado para 2024, tendrá una base de cotización de al menos 2.029,06 euros. En este escenario, la bonificación del 30% alcanzaría los 143,66 euros. Según pasen los años y se actualicen tanto las bases mínimas de cotización como el salario mínimo de los contratados predoctorales, esta brecha crecerá.

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

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

3. LOS INVESTIGADORES POSTDOCTORALES: LAS AYUDAS MARGARITA SALAS Y MARÍA ZAMBRANO

Respecto al personal investigador postdoctoral, se discutía quién debe asumir la cotización del personal investigador contratado con financiación de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano. Estas ayudas se incorporaron en el Real Decreto 289/2021, de 20 de abril, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español, que prevé la concesión directa de subvenciones, con carácter plurianual, a universidades públicas con el objetivo de fomentar la formación de sus jóvenes doctores, la promoción de la movilidad del personal docente e investigador y la atracción del talento internacional. Se diseñó un plan específico de "recualificación e internacionalización del personal docente e investigador", en el marco del componente 21 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia sobre

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

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

"Modernización y digitalización del sistema educativo", con un presupuesto de 361.560.000 €, para financiar, en el periodo 2021-2023, al menos 2.521 ayudas.

La convocatoria de estas ayudas se materializó por la Orden UNI/551/2021, de 26 de mayo, por la que se conceden las subvenciones previstas en el Real Decreto 289/2021, de 20 de abril, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español. Las "Ayudas Margarita Salas" tienen por objeto la formación de jóvenes doctores mediante estancias de formación en una universidad pública española o bien en universidades y centro de investigación extranjeros, así como en Organismos Públicos de Investigación españoles, con una duración de dos o tres años, y están dotadas de 3.500 euros brutos mensuales para los que soliciten realizar la estancia en el extranjero y 2.800 euros brutos mensuales para los que la realicen en España. Por su parte, las "Ayudas María Zambrano", tienen por objeto la atracción a universidades públicas españolas de personal docente e investigador con trayectoria posdoctoral acumulada en universidades o centros de investigación extranjeros, con una duración de uno, dos o tres años, y cuentan con una dotación de 4.000 euros brutos mensuales. A su vez, en ambas modalidades habrá un pago único de como máximo 3.500 euros en concepto de gastos de traslado.

Pese a lo "loable de la consecución de los objetivos perseguidos por todas estas ayudas, la implementación de las mismas ha planteado diferentes problemas aplicativos"[33], entre los que cabe destacar la determinación de quién debe asumir el coste de la cuota empresarial a la seguridad social en los contratos formalizados a partir de las mismas. La Orden UNI/551/2021 se limita a fijar de forma muy genérica la cuantía de las ayudas, estableciendo al respecto de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano que "las universidades beneficiarias podrán complementar dicha cuantía, asumiendo costes asociados al instrumento de vinculación con la persona que obtenga la ayuda" (apdo. 4).

Pues bien, a partir de estas previsiones, un número muy mayoritario de universidades públicas, al diseñar su respectivas convocatorias, procedió a detraer de las cuantías previstas para la formalización de los contratos derivados de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano el importe correspondiente a la cuota empresarial de seguridad social que les corresponde abonar por los referidos investigadores contratados, los cuales vieron, por tanto, muy reducidas sus expectativas salariales (más de un 30%). Con las cifras reflejadas en la Tabla 3, esto se traduce en una aminoración salarial de 669 euros y 836 euros al mes para los investigadores cuyo contrato se financia con una ayuda Margarita Salas y 956 euros para los María Zambrano. En cómputo anual, el recorte salarial alcanza los 8.028 €, 10.032 € y 11.472€, respectivamente.

Tabla 3. Cuantía, salario bruto y descuento por gastos de cotización de la cuota patronal de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano

Ayuda	Cuantía	Salario bruto	Descuento por gastos de la cuota patronal	Descuento total anual
Margarita Salas - España	2.800 €	2.131 €	669 €	8.028 €
Margarita Salas - Extranjero	3.500 €	2.664 €	836 €	10.032 €
María Zambrano	4.000 €	3.044 €	956 €	11.472 €

Elaboración propia a partir de datos de las tablas salariales de la Universidades.

Frente a ello, los investigadores afectados por estas prácticas han acudido a los tribunales laborales para reclamar que las universidades publicas contratantes asuman los costes de la cuota

[33] Moreno I Gené, J., "¿Quien debe asumir el coste de la cuota patronal a la seguridad social en las ayudas 'Margarita Salas' y 'María Zambrano'? A propósito de los primeros pronunciamientos judiciales", *Iuslabor*, nº 3, 2023, p. 105.

empresarial de seguridad social, sin detraerlo de la cuantía de las ayudas que financian sus contratos postdoctorales. Primero, surgió la cuestión previa sobre la competencia de la jurisdicción social que, ante la disparidad de criterios judiciales, resolvió el Tribunal Supremo. Finalmente, el Tribunal Supremo da la razón a los investigadores postdoctorales sobre el fondo del asunto.

3.1. Aspecto procesal: la competencia del orden jurisdiccional social

En primer lugar, el TSJ de Cataluña, en su Auto de 2 de diciembre de 2022, al conocer de la demanda de conflicto colectivo planteado por Comisiones Obreras frente a las universidades públicas de Cataluña, en el que se solicitaba que se declarara no ajustada a derecho la inclusión, por parte de dichas universidades, del coste patronal de la Seguridad Social, en las retribuciones correspondientes a los contratos formalizados en el ámbito de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano, declara su falta de jurisdicción para el conocimiento de dicha demanda, sin perjuicio, claro está, de que la parte actora pueda ejercitar su derecho ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

El Tribunal entiende que, "aun cuando en la demanda se alude a que la inclusión del coste de la cuota patronal de la Seguridad Social en las retribuciones correspondientes a los contratos de trabajo formalizados, en el ámbito de las tres modalidades de Ayudas, realmente lo que se está impugnando, es la configuración que de las ayudas o subvenciones, se contiene en las Resoluciones del Rector o los Acuerdos del Consejo de Gobierno de las distintas Universidades demandadas; y en las que, cada una de las Universidades demandadas ha decidido imputar a cargo de los importes brutos de las subvenciones concedidas por el Ministerio de Universidades, la cuota patronal". En consecuencia, considera que "no nos hallamos ante una decisión de las Universidades como empleadoras que afecte a las condiciones de trabajo, de las personas contratadas laboralmente, sino a una decisión adoptada, con anterioridad a la formalización de los contratos de trabajo, como entidad pública destinataria de las subvenciones, y que afecta a la distribución de los importes de dichas subvenciones, fijada en las Resoluciones de los Rectores o Acuerdos del Consejo de Gobierno de cada Universidad. Realmente, la parte actora lo que está impugnando son las citadas Resoluciones o Acuerdos, cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa, y así viene expresamente establecido en el artículo 6.4 de la LO 6/2001, de Universidades; por tanto, la cuestión relativa a si la imputación de la cuota patronal a cargo de los importes de las Ayudas, que se ha establecido en las citadas Resoluciones de los Rectores o Acuerdos del Consejo de Gobierno, es ajustada o no derecho, queda excluida del conocimiento de la jurisdicción social"[34].

Siguiendo esta línea argumental, rechazan la competencia de la jurisdicción social en esta materia la SJS nº 1 Burgos, de 17 de octubre de 2022 (Rec. 495/2022), la STSJ Castilla y León, Valladolid, de 29 de mayo de 2023 (Rec. 801/2023) y la STSJ Extremadura de 4 de octubre de 2023 (Rec. 10/2023).

En el caso de la STSJ Extremadura de 4 de octubre de 2023 (Rec. 10/2023), el tribunal extremeño constata que la convocatoria de la Universidad de Extremadura prevé que dichas ayudas "se concederán con el formato de contrato posdoctoral" pero "no se determina que ese contrato sea laboral y no consta que los beneficiarios de las ayudas presten servicios en la forma que determina para el contrato de trabajo el art. 1.1 del ET".

Con esta afirmación, a la doctrina le llama la atención que el TSJ de Extremadura parece admitir la posibilidad de que "el 'contrato posdoctoral', al que hace referencia la convocatoria de la Universidad de Extremadura de las 'Ayudas Margarita Salas' y 'María Zambrano', no fuera de naturaleza laboral, pero, lo que todavía es más preocupante es que se estaría cuestionando que 'los

[34] ATSJ de Cataluña de 2 de diciembre de 2022 (Rec. 41/2022)

beneficiarios de las ayudas presten servicios en la forma que determina para el contrato de trabajo el art. 1.1', cuestión que reabre viejos debates que ya parecían totalmente superados"[35].

En cambio, se admite la competencia de la jurisdicción social para resolver este conflicto en los tribunales superiores de justicia de Murcia[36], del País Vasco[37], de Castilla y León (Burgos)[38], de Galicia[39] y de Madrid[40].

Finalmente, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 11 de junio de 2024 (Rec. 4/2024), pone orden ante las opiniones divergentes[41] de los distintos tribunales superiores de justicia, casando y anulando la STSJ Extremadura de 4 de octubre de 2023 (Rec. 10/2023). El TS entiende que "el actual litigio tiene como cuestión nuclear determinar si la cotización a la Seguridad Social, en lo correspondiente a la cuota empresarial, puede ser trasladada y asumida por los trabajadores firmantes del contrato posdoctoral. Para ello han de interpretarse los términos de la convocatoria, la determinación de la naturaleza del contrato que a través de ella se ha instrumentado, y, en definitiva, si es posible excluir en el extremo que se discute, la regulación laboral de cobertura".

Por tanto, "no se está impugnando directamente ni las resoluciones de las correspondientes convocatorias, ni un determinado acto de gestión recaudatoria, ni suscitando cuestiones que pudieren estar más o menos vinculadas o ser consecuencia de este. La demanda de conflicto colectivo se formula exclusivamente contra la Universidad de Extremadura como empleadora, postulando que no se detraiga del salario del colectivo afectado el pago de las cotizaciones correspondientes al empresario. Tal configuración de la *litis* resulta incardinable en el ámbito competencial del orden social de la jurisdicción, y no en el contencioso-administrativo"[42]. En consecuencia, acuerda la devolución de las actuaciones a la Sala de lo Social del TSJ de Extremadura para que entre a conocer del fondo de la controversia planteada.

Este pronunciamiento merece una valoración muy positiva de la doctrina[43], "no únicamente por su pronunciamiento expreso sobre la atribución a la jurisdicción social de la competencia para conocer del fondo del asunto, es decir, sobre quién debe asumir el coste de la cuota patronal a la seguridad social en las ayudas Margarita Salas y María Zambrano, sino también por las interesantes reflexiones que en la misma se contienen sobre la naturaleza laboral de la prestación de servicios desarrollada por los investigadores doctores beneficiarios de estas ayudas"[44].

---

[35] Moreno I Gené, J., "¿Quien debe asumir el coste…", *op. cit.*, p. 127.

[36] STSJ Murcia de 30 de noviembre de 2022 (Rec. 7/2022).

[37] SSTSJ País Vasco de 24 de noviembre de 2023 (Rec. 1487/2023), de 28 de marzo de 2023 (Rec. 327/2023).

[38] STSJ Castilla y León, Burgos, de 7 de marzo de 2023 (Rec. 1/2023).

[39] SSTSJ Galicia de 10 de octubre de 2023 (Rec. 18/2023), de 22 de septiembre de 2023 (Rec. 19/2023); de 20 de julio de 2023 (Rec. 17/2023).

[40] STSJ de Madrid de 18 de septiembre de 2023 (Rec. 173/2023).

[41] Ballester Laguna, F., y Molina Navarrete, C., "Diálogo a dos voces: ¿quién paga la "cuota empresarial" de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano y qué orden jurisdiccional es competente? Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 884/2023, de 29 de mayo, versus Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 1153/2022, de 30 de noviembre, versus Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 4061/2023, de 22 de septiembre", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 477, 2023, pp. 217-229.

[42] STS 11 de junio de 2024 (Rec. 4/2024).

[43] Rojo Torrecilla, E., "Contratos 'Margarita Salas' y 'María Zambrano'. El TS zanja el debate: la jurisdicción social es competente laboral para conocer de los conflictos sobre de dónde sale el dinero para pagar la cuota patronal a la Seguridad Social. Notas a la sentencia de 11 de junio de 2024 (y recordatorio de la conflictividad anterior)" , *El blog de Eduardo Rojo*, 8 de julio de 2024. Disponible en: https://acortar.link/vf7Uiv

[44] Moreno I Gené, J., "La competencia de la Jurisdicción Social respecto a la cotización en las ayudas 'Margarita Salas' y 'María Zambrano'. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2024", *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, nº. 40, 2024, p. 122.

3.2. Aspecto sustantivo: la ilicitud de la imputación de la cuota patronal a la retribución de los investigadores

En lo que respecta al fondo del asunto, esto es, si las Universidades pueden detraer el coste de la cuota patronal de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano o si la cuantía de estas ayudas debe conformar el salario bruto a abonar al investigador y la Universidad debe soportar el coste de la cuota patronal con fondos propios, la doctrina judicial también se encuentra dividida.

El primer pronunciamiento sobre este conflicto, la STSJ Murcia de 30 de noviembre de 2022 (Rec. 7/2022), respalda a las Universidades que imputan los gastos en las cotizaciones sociales a las ayudas Margarita Salas y María Zambrano. El TSJ argumenta que, como dispone la Orden UNI/551/2021, "las universidades puedan complementar las cuantías de las ayudas, asumiendo costes asociados al instrumento de vinculación con la persona que obtenga la ayuda". En este caso, la Universidad de Murcia opta por no complementarlas, de forma que los costes relativos a cuotas patronales de la Seguridad Social se imputan a las ayudas. La Resolución del Rector R-880/2021, de 30 de junio, recoge expresamente en la base 5, apartado 2, a) que las cuantías expresadas en el apartado 1 "integran el total de los costes a cargo de la Universidad de Murcia por razón de cada acción concedida con base en la ayuda ministerial, de modo que de los importes indicados se descontará la cotización a la Seguridad Social a cargo del empleador y del trabajador y las retenciones fiscales que correspondan". Por tanto, "no constando que las bases de la convocatoria se hubiesen impugnado", el tribunal concluye ajustada a derecho la actuación de la Universidad.

En cambio, el resto de los pronunciamientos judiciales censuran esta práctica. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sus sentencias de 24 de noviembre de 2023 (Rec. 1487/2023) y de 28 de marzo de 2023 (Rec. 327/2023) concluye que "de la literalidad de esa frase deducimos que en esa normativa reglamentaria estatal ya se prevé que el beneficiario obtenga esos 4000 euros. Las Universidades pueden 'complementar' la ayuda, no detraerla".

En el caso de la UPV-EHU, "en las nóminas del personal afectado por el conflicto ha mermado esa cifra de 4000 euros [para los investigadores María Zambrano], imputando a quien ha de recibir la ayuda esos costes empresariales. Consecuencia de ello es que el ayudado no recibe ese dinero íntegro, como se prevé en aquella normativa estatal, siendo que esa persona tampoco tiene la condición de empresario, sino que es trabajador por cuenta ajena. Y es trabajador por cuenta ajena es porque así se articuló la gestión de la subvención en aquella resolución de 2 de julio de 2021 de la UPV-EHU. Por tanto, siendo trabajador por cuenta ajena, incluso si se considerase la eventual existencia de un pacto tácito de asunción de esa cuota, no cabría considerar legal el mismo ex artículo 143 de la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) que los prohíbe expresamente. Tal prohibición forma parte del conjunto de reglas sobre la imputación de esas cargas que se fija en los artículos 141 a 143 de tal Ley"[45].

En definitiva, con independencia de regla legal de equilibrio presupuestario que alegaba la Universidad, "esos fondos que recibe la UPV-EHU los ha de entregar en las cuantías preestablecidas al 'ayudado', pudiendo en su caso mejorar las cifras, pero no mermarlas, máxime si se acude al sistema de contrato de trabajo por cuenta ajena, donde existe expresa prohibición de imputar esas cargas de cotización al trabajador", sin que el hecho de que se trate de contratos laborales postdoctorales dé lugar a considerar norma de excepción a tal prohibición.

[45] SSTSJ País Vasco de 24 de noviembre de 2023 (Rec. 1487/2023) y de 28 de marzo de 2023 (Rec. 327/2023).

Por su parte, el Tribunal Superior de Xustiza de Galicia dicta tres sentencias idénticas, una por cada Universidad, estimando la pretensión de los investigadores postdoctorales[46]. El TSJ considera que la Universidad "es la beneficiaria de la subvención para la concesión de ayudas, pero esto no es óbice para la estimación de la demanda". Considera que las personas contratadas laboralmente, fruto de haber sido seleccionadas para las ayudas en la modalidad Margarita Salas y María Zambrano, "son las destinatarias de los importes de tales ayudas previstos en el anexo II, apartado 5, del RD 289/2021. Y dado que tales importes brutos mensuales están destinados a esas personas trabajadoras, y además determinan el salario bruto de las mismas, no puede imputarse a esas ayudas la aportación empresarial a la Seguridad Social. Pues, en definitiva, tal práctica supone que las personas trabajadoras sean las que asuman el coste de la aportación empresarial a la Seguridad Social, lo cual no admite nuestro ordenamiento jurídico".

De esta forma, la aportación empresarial por cotización a la Seguridad Social (art. 141.2.a LGSS) es una aportación «propia», siendo «nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuota a cargo del empresario» (art. 143 LGSS). En definitiva, el empresario ha de ingresar la cuota propia a la Seguridad Social y la de la persona trabajadora (art. 142.1 LGSS); pero la cuota empresarial no puede ser asumida por el trabajador, ni siquiera si media pacto en tal sentido. Toda vez que tal proceder es nulo incluso si media pacto entre las partes, el TSJ de Galicia declara nula la práctica de las tres universidades gallegas (UDC, USC y UVigo) y declara también el derecho de las personas trabajadoras, contratadas fruto de las modalidades de ayuda Margarita Salas y María Zambrano, a percibir al menos como salario la cuantía mensual bruta fijada en Real Decreto 289/2021.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia de 18 de septiembre de 2023 (Rec. 173/2023) argumenta que "siendo el colectivo de trabajadores afectados por el conflicto personal laboral, incluso si se considerase la eventual existencia de un pacto tácito de asunción de esa cuota, no cabría considerar legal el mismo *ex* artículo 143 de la Ley General de la Seguridad Social. No es posible por ello imputar al trabajador los gastos de la cuota patronal detrayéndola de su salario sin conculcar abiertamente una normativa de rango superior, de orden público, establecida en la Ley de la Seguridad Social. Cuestión diferente es que pueda descontar la cuota obrera. Frente a ello tampoco cabe oponer los principios de disciplina presupuestaria, buena fe y confianza legítima si no se quiere hacer de mejor condición a una Universidad pública cuando actúa como empresario, pues de lo que se trata es de que, en este caso, esos fondos que reciben las universidades demandadas los ha de entregar en las cuantías preestablecidas al 'ayudado', pudiendo en su caso mejorar las cifras, pero no mermarlas, máxime si se acude al sistema de contrato de trabajo por cuenta ajena, donde existe expresa prohibición de imputar esas cargas de cotización al trabajador".

En último lugar, la sentencia del TSJ de Castilla y León, Burgos, de 7 de marzo de 2023 (Rec. 1/2023), concluye "el hecho de que la Universidad reciba los fondos correspondientes a la subvención no determina que pasen a integrarse en su patrimonio, pues se trata de una subvención finalista y, por tanto, tiene que dedicar dichos fondos a la cobertura de los gastos para los que son concedidos, criterio que se refuerza con el hecho de que, en caso de incumplimiento, debería proceder a su reintegro al Ministerio". De esta forma, estas subvenciones no son de su titularidad, "pudiendo administrar los mismos como le convenga, sino que los mismos no forman parte de su patrimonio, ni puede disponer libremente de ellos, para darles una finalidad distinta de la prevista en la propia ley. Esta finalidad de estas subvenciones no es otra que el que los fondos recibidos se entreguen a los beneficiarios, que son los trabajadores afectados y seleccionados previamente como titulares y destinatarios directos de

[46] Universidad de Santiago de Compostela: STSJ Galicia de 10 de octubre de 2023 (Rec. 18/2023); Universidade de Vigo: STSJ Galicia de 22 de septiembre de 2023 (Rec. 19/2023); Universidade da Coruña: STSJ de Galicia de 20 de julio de 2023 (Rec. 17/2023).

tales subvenciones, sin que, en ningún caso, se contenga, diga o disponga, que el importe de dichas subvenciones no sea el íntegro contemplado en el RD 289/2021. Si como dispone el art. 143 LGSS 'será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de la cuota a cargo del empresario', los beneficiarios titulares de las subvenciones y afectados por el presente conflicto, no tienen que abonar las cuotas patronales de la seguridad social que, por lo tanto, no deben ser detraídas, en ningún caso, de las cantidades concretas recogidas en el Anexo II del RD 289/2021".

Frente a este pronunciamiento se interpuso recurso de casación por la Universidad de Valladolid, lo que permitió al Tribunal Supremo pronunciarse finalmente sobre esta controversia en su sentencia de 19 de septiembre de 2024 (Rec. 127/2023)[47].

En primer lugar, el Tribunal Supremo recuerda que "es cierto que las previsiones del Real Decreto 289/2021 van dirigidas exclusivamente al régimen que deben seguir las universidades públicas a las que se destinan las subvenciones y que en esa regulación se viene a identificar a éstas como beneficiarias de las mismas, pero el hecho de que esa norma esté concernida en el presente debate lo es, solamente, por el hecho de que también indica el destino de las subvenciones, esto es, identifica las ayudas y los requisitos que dichos centros universitarios deben cumplir a la hora de convocarlas, en las diferentes modalidades, y especialmente, las cuantías que se destinan para cada aspirante seleccionado y que deberá ser contratado bajo alguna de las modalidades recogidas en los arts. 20 y 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, seleccionado que también tiene la condición de beneficiario pero de la ayuda, según se obtiene de la Orden del Ministerio de Universidades 551/2021, de 26 de mayo, por la que se conceden las subvenciones previstas en el Real Decreto 289/2021, de 20 de abril, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español (BOE de 04/06/2021). Por tanto, el que la sentencia recurrida identifique a los que reciben las ayudas como beneficiarios ha de entenderse que lo son de éstas y no de lo que constituye la subvención en sí misma que, desde luego, lo es a favor de las universidades públicas que las destinará a los fines que marca el RD"[48].

En este escenario, "nos encontramos con un precepto general según el cual, el trabajador no puede asumir a su cargo la cuota patronal de la Seguridad Social, *ex* art. 143 de la LGSS, en relación con el art. 7.3 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. Siendo ello así, el importe que se ha atribuido a la ayuda que se asigna al beneficiario en importe bruto, desde luego que debe verse minorado por las retenciones o cuotas que corresponde abonar a éste en su condición de trabajador contratado para cubrir el objeto de la ayuda. Así lo dispone, respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, el art. 22.4 del RD 2064/1995, al señalar que 'El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo'. Pero lo que no procede es que el empresario impute a esa retribución ―importe de la ayuda― la aportación propia que debe realizar a la seguridad social. El régimen jurídico al que se ha sometido la ayuda y sus cuantías en modo alguno ha previsto que de él se descuente la cuota patronal, ya que ese importe no deja de estar

[47] Rojo Torrecilla, E., "El TS fija doctrina, y reitera la competencia de la jurisdicción social para conocer de los litigios: no se puede detraer la cuota empresarial a la Seguridad Social de las ayudas para los contratos laborales en las modalidades 'María Zambrano' y 'Margarita Salas'. A propósito de la sentencia de 19 de septiembre de 2024", *El Blog de Eduardo Rojo*, 17 de octubre de 2024. Disponible en: https://acortar.link/uF8sxN

[48] STS 19 de septiembre de 2024 (Rec. 127/2023).

destinado al beneficiario y para atender la actividad que, por vía de contrato laboral, debe atender que no es otra que el objeto al que se destinan las ayudas"[49].

En definitiva, "el que se indique que las universidades beneficiarias puedan complementar sus cuantías, asumiendo costes asociados al instrumento de vinculación con la persona que obtenga la ayuda, no permite en modo alguno que se descuente del importe de la ayuda la cuota patronal en cuestión. Al contrario, lo que se indica es que se complemente no que se reduzca el importe de la ayuda. Si lo que pretende la demandada es que a la subvención recibida se le impute la cuota patronal, mediante su repercusión en la ayuda que recibe el trabajador como retribución, realmente estaría alterando el régimen jurídico que el RD y la OM han establecido ya que cuando determinados costes están ya contemplados en el importe de la subvención así lo indica expresamente aquella normativa, como sucede respecto de los gastos de traslado que se dicen que ya están incluidos en la subvención concedida que no en la ayuda". Por tanto, como la normativa "no hace referencia alguna a la cuota patronal como coste imputable a la subvención no implica que ello se deba repercutir en el importe de la ayuda que, como decimos, es un importe destinado al beneficiario y éste, en su condición de trabajador no puede asumir la cuota patronal"[50]. Por lo pronto, esta importante doctrina sentada por el TS ya se ha empezado a incorporar a los pronunciamientos de suplicación[51].

En este contexto, la doctrina reclama que "tras la laboralización de la contratación del personal investigador, ha llegado el momento de poner fin a esta anómala situación e impedir que el hecho de que los contratos de los investigadores se financien a través de convocatorias de ayudas a la investigación justifique la pérdida o reducción de los derechos laborales básicos, incluidos los de seguridad social, correspondientes a este colectivo de investigadores"[52].

A partir de estos pronunciamientos jurisprudenciales, "cabe distinguir entre las ayudas y/o subvenciones a la investigación mediante las que se financian los contratos de los investigadores, en el supuesto ahora analizado, la convocatoria de ayudas 'Margarita Salas' y 'María Zambrano', que se regirán por sus propias bases, de los contratos laborales que finalmente se formalizan a partir de dichas ayudas, que necesariamente deberán cumplir con todo lo establecido por la normativa laboral y de la Seguridad Social". Por tanto, "a falta de una normativa más precisa por el Ministerio, no regirá la 'ley de la convocatoria', sino la 'ley laboral'"[53]. En este contexto, "de ninguna manera puede permitirse que el mero hecho de que la contratación de estos investigadores doctores se financie a través de subvenciones o ayudas a la investigación pueda justificar la pérdida o reducción de los derechos laborales básicos, incluidos los de seguridad social, correspondientes a este colectivo de investigadores"[54].

No obstante, una parte de la doctrina científica admitía la posibilidad de descontar la cuota patronal de la ayuda, siempre que en la convocatoria se especifique cómo se distribuye y se haga constar el salario bruto a percibir, resultado de detraer del importe total de la subvención la cuota empresarial a la seguridad social. Consideran que "el Ministerio concede subvenciones (no salarios brutos), lo que permite imputar parte de la subvención a abonar la cuota de Seguridad Social que

[49] *Idem*.
[50] *Idem*.
[51] STSJ Castilla-La Mancha, Albacete, 4 de diciembre de 2024 (Rec. 55/2024).
[52] Moreno I Gené, J., "¿Quien debe asumir el coste…", *op. cit.*, p. 135.
[53] Molina Navarrete, C., "Nuevos escenarios en el régimen del personal del Sistema Universitario Español", en Caro Muñoz, A. I. (Dir.): *El futuro del sistema universitario español y su nuevo marco jurídico*, 2023, p. 184.
[54] Moreno I Gené, J., "¿Quien debe asumir el coste…", *op. cit.*, p. 136.

tienen que soportar las universidades como empleadoras"[55]. De esta forma, si las personas interesadas no estaban de acuerdo con dicha posibilidad, deberían haber impugnado las bases de la convocatoria.

En realidad, "no solo se habla en todo momento de un importe bruto mensual en términos retributivos, sino que contempla la facultad de la Universidad de complementar la cuantía, en atención al modo de vinculación con la persona beneficiaria última de la ayuda. Su ―muy difusa― letra, interpretada en un contexto normativo sociolaboral claro (contrato de trabajo; art. 143 LGSS), no administrativo, hace pensar en que la Universidad estaba llamada a una labor de complementar, no de detraer, lo que hubiera debido expresarse de forma precisa"[56]. Hay, desde luego, "un buen arsenal jurídico" para defender este planteamiento[57].

Por ello, la postura doctrinal mayoritaria considera que la "solución más plausible es la de considerar que la cuantía íntegra de dichas ayudas debería ser percibida por los investigadores contratados a partir de las mismas, debiendo las universidades públicas contratantes asumir el coste de la cuota patronal a la seguridad social correspondiente a dichos investigadores, no siendo admisible, por tanto, la práctica tan extendida de detraer de las referidas ayudas la cuantía correspondiente a la cuota patronal"[58].

Esta solución propuesta "no únicamente parece las más ajustada a derecho", sino que, sin lugar a dudas, es "más aconsejable desde una mera perspectiva de política científica y/o universitaria, no en vano, si en el ámbito de la investigación, los recursos humanos constituyen en buena medida el factor clave que condiciona las tareas, la excelencia y los resultados, no se puede seguir admitiendo que los investigadores, especialmente, cuando se encuentran en las fases iniciales de su carrera profesional, sigan siendo tratados como trabajadores de segunda, siempre asociados a una alarmante situación de precariedad laboral, ahora, también, en materia de seguridad social (cotización y prestaciones)"[59]. Así, "este planteamiento alcanza su máxima expresión cuando, como sucede en el supuesto analizado, nos encontramos, precisamente, ante programas de investigación que se dirigen a la captación y retención de talento, no en vano, mal puede cumplirse con esta finalidad si el personal investigador es sometido sistemáticamente a condiciones laborales tan precarias"[60].

Además, "lo ideal desde el punto de vista del buen funcionamiento de nuestras Universidades y del trato debido a nuestros y nuestras 'jóvenes doctores y doctoras' para facilitar su tarea investigadora, sería que las Universidades, y ya lo están haciendo unas cuantas, mantengan la cuantía bruta para el personal investigador contratado, de tal manera que se desactivaran todos los conflictos y para que las relaciones de trabajo volvieran a la senda de la normalidad"[61]. En este escenario, "el ministerio

[55] Ballester Laguna, F., "Las modalidades de contratación (temporal) del personal de investigación (técnico y de gestión) en las universidades: problemas interpretativos y propuestas de solución", en Molina Navarrete, C., Ballester Laguna, F., y Caro Muñoz, A.I. (Dirs.): *Nuevas reglas de contratación laboral para las universidades: personal de investigación y personal docente e investigador*, Jaén, UJA Ediciones, 2024, pp. 19-66.

[56] Molina Navarrete, C., "Nuevos escenarios en el régimen…", *op. cit.*, p. 184.

[57] Rojo Torrecilla, E., "Contratos "Margarita Salas" y "María Zambrano". ¿Es competente la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos sobre de dónde sale el dinero para pagar la cuota patronal a la Seguridad Social? ¿Y si es así, quién ha de pagar? A propósito de la sentencia del TSJ de Galicia de 20 de julio de 2023(actualización a 2 de octubre)", *El Blog de Eduardo Rojo*, 1 de octubre de 2023. Disponible en: https://acortar.link/wRKoHt

[58] Moreno I Gené, J., "¿Quien debe asumir el coste…", *op. cit.*, pp. 136-137.

[59] Moreno I Gené, J., "La competencia de la Jurisdicción Social respecto a la cotización en las ayudas "Margarita Salas" y "María Zambrano". Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2024", *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, nº. 40, 2024, p. 139.

[60] Moreno I Gené, J., "El Tribunal Supremo zanja el debate: las universidades deben asumir el coste de la cuota patronal a la Seguridad Social en las ayudas «Margarita Salas» y «María Zambrano». A propósito de la STS de 19 de septiembre de 2024", *NET21*, nº 19, 2024, p. 8.

[61] Rojo Torrecilla, E., "Contratos "Margarita Salas" y "María Zambrano"…", *op. cit.*

debería tomarse más en serio la regulación y la interpretación de cuestiones tan importantes para las personas, las universidades y, sobre todo, la sociedad, cuyo progreso y futuro dependen de una ciencia de excelencia, que no tiene sentido sin un trato jurídico-social de calidad, no cicatero, a quienes han de hacerla"[62].

4. CONCLUSIONES

En conclusión, el inicio de la carrera investigadora en España se ha dignificado gracias al reconocimiento de un catálogo de derechos laborales y de seguridad social. No obstante, en el sistema perviven una serie de carencias y déficits debido a la inercia del antiguo sistema de becas de investigación. Estas reminiscencias provocan los problemas analizados en este artículo.

Aunque la regulación es mejorable, la nueva posibilidad de suscribir un convenio especial con la seguridad social para los antiguos becarios repara parcialmente el agravio histórico para los investigadores que, en etapas iniciales de su carrera, no cotizaban a la seguridad social. Sin embargo, los investigadores deben valorar si realmente se necesitan dichos períodos adicionales de cotización para acceder al 100% de la pensión que pudiera corresponder en el momento de acceso a la jubilación. Si bien es cierto que hay personas para las que este convenio especial resulta necesario, en otras situaciones no resulta precisa la firma del mismo porque el investigador alcanzará la edad de jubilación con suficientes periodos cotizados.

Respecto al régimen jurídico-laboral para la contratación de personal investigador, el contrato predoctoral se ha consolidado como la forma ordinaria de incorporación a la carrera académica. Sin embargo, se han detectado aspectos conflictivos en materia de seguridad social. En este trabajo se concluye que tanto el sobrecoste de cotización por contingencias comunes, por una base mínima de cotización superior al salario, como la reducción de la bonificación por la contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral son disfunciones porque incrementan el coste de estos contratos y los hacen menos atractivos, tanto para los centros de investigación como para los propios investigadores. De hecho, en el primer supuesto, se perjudica directamente al personal investigador en formación, que padecen una aminoración de su salario neto, de por sí reducido. Precisamente debería buscarse lo opuesto: promover que las universidades y los centros de investigación incorporen talento docente e investigador.

El problema de fondo se explica por "la inercia que arrastran los contratos predoctorales en relación con el anterior sistema de becas de investigación". De esta forma, "del mismo modo que en aquel momento los programas y convocatorias de ayudas a la investigación fijaban sin ninguna limitación externa, más allá de las limitaciones presupuestarias de la entidad convocante de las ayudas, la cuantía que en concepto de beca debían percibir sus beneficiarios, ahora, los actuales programas y convocatorias de ayudas a la financiación de los contratos predoctorales se encuentran con la necesidad o, tal vez, con la comodidad, de fijar el cálculo inicial y global de los costes salariales y de seguridad social"[63].

Por tanto, podríamos hablar de un principio de separación entre la convocatoria de subvención para financiar el contrato y el propio contrato, es decir, la diferente naturaleza de la fuente de financiación y las modalidades de contratación específicas del ámbito de la investigación. Se pueden

[62] Ballester Laguna, F., y Molina Navarrete, C., "Diálogo a dos voces…", *op. cit.*

[63] Moreno I Gené, J., "Algunas cuestiones problemáticas que suscita la retribución del personal investigador predoctoral en formación", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 238, 2021, pp. 113-160; Moreno I Gené, J., "El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas…", *op. cit.*, p. 122; Moreno I Gené, J., *Las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas*, Barcelona, Atelier, 2024.

distinguir, por un lado, las múltiples ayudas o subvenciones destinadas a financiar la formalización de contratos predoctorales, tanto de entidades privadas (Fundación La Caixa, Fundación Ramón Areces, Fundación Carolina, etc.) como de entidades públicas, incluyendo el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (FPU, antiguas FPI, Doctorados industriales, etc.), las comunidades autónomas y los programas propios de investigación de cada universidad. Por otro lado, el contrato predoctoral es una modalidad contractual autónoma y específica del ámbito de la investigación, regulado por la Ley de la Ciencia y, supletoriamente, por el resto de la normativa laboral.

Respecto a los investigadores postdoctorales, aunque sea habitual referirse a ellos según la convocatoria que financia su contratación (Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, Marie Curie, Margarita Salas, María Zambrano, María Goyri…), en realidad, la efectiva contratación de los investigadores postdoctorales debe recurrir a las modalidades especiales de la Ley de la Ciencia, habitualmente el contrato de acceso de personal investigador doctor (art. 22) o el contrato de investigador/a distinguido/a (art. 23).

Esta separación entre la fuente de financiación y el contrato de trabajo explica los problemas que han sufrido los investigadores María Zambrano y Margarita Salas. En su caso, el Tribunal Supremo unificó doctrina y declaró que las Universidades no pueden detraer el coste de la cuota patronal de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano, de forma que la cuantía de estas ayudas constituye el salario bruto a abonar al investigador y la Universidad debe soportar el coste de la cuota patronal con fondos propios.

En definitiva, debemos avanzar hacia lo que Moreno i Gené denomina "modelo mixto de cofinanciación"[64] del contrato del personal investigador, de modo que aquellos costes salariales que no queden cubiertos por la entidad financiadora externa del contrato deberán ser asumidos por la entidad contratante del investigador. Esto permitiría resolver un problema endémico de la contratación de personal investigador: las condiciones de trabajo, principalmente el salario, se fija indirectamente en las convocatorias de ayudas para financiar el contrato. La dependencia es total y debe superarse.

A fin de cuentas, el gran reto pendiente sigue siendo dotar a la ciencia de una financiación digna. La precariedad salarial supone un lastre "a la hora de reclutar potenciales investigadores"[65] y, en los términos del TSJ de Cataluña sobre investigadores Ramón y Cajal, "con ello no se retiene el talento; se espanta"[66].

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilera Izquierdo, R., "El Estatuto del Becario de investigación", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 121, 2004, pp. 27-43.

Alzaga Ruiz, I., "El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación", *Actualidad Laboral*, nº 18, 2006.

Ballester Laguna, F., "El nuevo Estatuto del personal investigador predoctoral en formación: un traje a medida del contrato predoctoral", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 220, 2019, pp. 209-244.

[64] *Idem*.

[65] Sirvent Hernández, N., "Trabajo en investigación: luces y sombras de su progresiva laboralización en España", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 4, 2015, pp. 148-172.

[66] STSJ de Cataluña de 25 de julio de 2024 (demanda conflicto colectivo 6/2024).

Ballester Laguna, F., "Las modalidades de contratación (temporal) del personal de investigación (técnico y de gestión) en las universidades: problemas interpretativos y propuestas de solución", en Molina Navarrete, C., Ballester Laguna, F., y Caro Muñoz, A.I. (Dirs.): *Nuevas reglas de contratación laboral para las universidades: personal de investigación y personal docente e investigador*, Jaén, UJA Ediciones, 2024, pp. 19-66.

Ballester Laguna, F., y Molina Navarrete, C., "Diálogo a dos voces: ¿quién paga la "cuota empresarial" de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano y qué orden jurisdiccional es competente? Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 884/2023, de 29 de mayo, versus Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 1153/2022, de 30 de noviembre, versus Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 4061/2023, de 22 de septiembre", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 477, 2023, pp. 217-229.

García Ninet, J. I., "Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación", *Tribuna Social*, nº 155, 2003, pp. 5-10.

López Insúa, B. M., "La precarización del personal investigador en formación de nuevo en el ojo del huracán: anomalías en la 'codificación' de los contratos predoctorales", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 5, 2017, pp. 413-424.

Molina Navarrete, C., "Nuevos escenarios en el régimen del personal del Sistema Universitario Español", en CARO MUÑOZ, A. I. (Dir.): *El futuro del sistema universitario español y su nuevo marco jurídico*, 2023, pp. 165-206.

Monereo Pérez, J. L. y López Insua, B. M., "¿Indemnización o retroceso? La saga continua: un nuevo paso atrás en la regulación del personal investigador predoctoral", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 10, 2020.

Moreno I Gené, J., "El Estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 250, 2004, pp. 3-50.

Moreno I Gené, J., "El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 277, 2006, pp. 37-104.

Moreno I Gené, J., "La Seguridad Social de los investigadores en formación: a propósito del nuevo estatuto del personal investigador en formación", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, 2006, pp. 22-48.

Moreno I Gené, J., *El personal investigador en formación. Régimen jurídico-laboral y de seguridad social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008.

Moreno I Gené, J., "La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ¿el final del estado de excepción laboral en la ciencia?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 340, 2011, pp. 79-124.

Moreno I Gené, J., "La Seguridad Social de los participantes en programas de formación", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 345, 2011, pp. 5-50.

Moreno I Gené, J., "El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores", *Aranzadi Social*, nº 3, 2012.

Moreno I Gené, J., "La recuperación de periodos de cotización de los 'exbecarios' tras el Real Decreto - Ley 5/2013", *Revista de Derecho Social*, nº 65, 2014, pp. 69-92.

Moreno I Gené, J., "El nuevo estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social", *Temas Laborales*, nº 147, 2019, pp. 77-114.

Moreno I Gené, J., "Algunas cuestiones problemáticas que suscita la retribución del personal investigador predoctoral en formación", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 238, 2021, pp. 113-160.

Moreno I Gené, J., "El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas actuales", *Documentación Laboral*, nº 123, 2021, pp. 99-125.

Moreno I Gené, J., *El estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*, Barcelona, Atelier, 2020.

Moreno I Gené, J., "¿Quién debe asumir el coste de la cuota patronal a la seguridad social en las ayudas 'Margarita Salas' y 'María Zambrano'? A propósito de los primeros pronunciamientos judiciales", *Iuslabor*, nº 3, 2023, pp. 102-144.

Moreno I Gené, J., *Las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas*, Barcelona, Atelier, 2024.

Moreno I Gené, J., "La competencia de la Jurisdicción Social respecto a la cotización en las ayudas 'Margarita Salas' y 'María Zambrano'. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2024", *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, nº 40, 2024, pp. 107-128.

Moreno I Gené, J., "La recuperación del cómputo de cotización por períodos de prácticas, becas formativas y becas de investigación", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 159, 2024, pp. 137-168.

Moreno I Gené, J., "La modificación del Régimen Jurídico del convenio especial para la recuperación de cotización por períodos de prácticas, becas formativas y becas de investigación", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, nº 41, 2024, pp. 93-121.

Moreno I Gené, J., "El Tribunal Supremo zanja el debate: las universidades deben asumir el coste de la cuota patronal a la Seguridad Social en las ayudas «Margarita Salas» y «María Zambrano». A propósito de la STS de 19 de septiembre de 2024", *NET21*, nº 19, 2024.

Morón Prieto, R., "El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral", *Relaciones Laborales*, nº 19, 2006, pp. 447-481.

Rojo Torrecilla, E., "Sobre el estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Notas al marco normativo anterior y a la nueva regulación del Real Decreto 103/2019 de 1 de marzo", *El Blog de Eduardo Rojo*, 19 de marzo de 2019. Disponible en https://acortar.link/hNeOM6

Rojo Torrecilla, E., "Contratos 'Margarita Salas' y 'María Zambrano'. ¿Es competente la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos sobre de dónde sale el dinero para pagar la cuota patronal a la Seguridad Social? ¿Y si es así, quién ha de pagar? A propósito de la sentencia del TSJ de Galicia de 20 de julio de 2023(actualización a 2 de octubre)", *El Blog de Eduardo Rojo*, 1 de octubre de 2023. Disponible en: https://acortar.link/wRKoHt

Rojo Torrecilla, E., "Contratos 'Margarita Salas' y 'María Zambrano'. El TS zanja el debate: la jurisdicción social es competente laboral para conocer de los conflictos sobre de dónde sale el dinero para pagar la cuota patronal a la Seguridad Social. Notas a la sentencia de 11 de junio de 2024 (y recordatorio de la conflictividad anterior)" , *El blog de Eduardo Rojo*, 8 de julio de 2024. Disponible en: https://acortar.link/vf7Uiv

Rojo Torrecilla, E., "El TS fija doctrina, y reitera la competencia de la jurisdicción social para conocer de los litigios: no se puede detraer la cuota empresarial a la Seguridad Social de las ayudas para los contratos laborales en las modalidades 'María Zambrano' y 'Margarita Salas'. A propósito de la sentencia de 19 de septiembre de 2024", *El Blog de Eduardo Rojo*, 17 de octubre de 2024. Disponible en: https://acortar.link/uF8sxN

Sirvent Hernández, N., "Trabajo en investigación: luces y sombras de su progresiva laboralización en España", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 4, 2015, pp. 148-172.