

CONTRATOS DE INVESTIGACIÓN

El salario de los contratos FPI y FPU se incrementa en relación al porcentaje del salario de referencia del Estatuto del Personal Investigador

Contratos “Margarita Salas” y “María Zambrano”: universidades descuentan del salario la cuota patronal que ellas deben abonar a la Seguridad Social.

Salario 2023 FPI (Formación Personal Investigador) y FPU (Formación Profesorado Universitario)

Las retribuciones mínimas de los contratos predoctorales están reguladas por el artículo 21.d) de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y por el artículo 7 del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral (EPIF). Según esta normativa, la retribución de los contratos predoctorales 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, ni 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.

En las convocatorias de la Agencia Estatal de Investigación de 2021, para contratos predoctorales, las retribuciones establecidas se ajustaban a dichos porcentajes, es decir el 56%-56%-60%-75% de la retribución correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el IV Convenio Único de personal laboral de la Administración General del Estado. En la [convocatoria de 2022](#), se ha aumentado el porcentaje de la retribución del segundo año al 60% y el del tercer año al 75%. Y este criterio se ha reflejado en la [convocatoria de FPU](#) en estos momentos en vigor.

Convocatorias Agencia Estatal de Investigación		
Año de contrato	2021	2022
Primer año	56%	56%
Segundo año	56%	60%
Tercer año	60%	75%
Cuarto año	75%	75%

El objetivo es que en la convocatoria de 2024 los porcentajes se correspondan con el 75% en los cuatro años de duración máxima de estos contratos.

Desde CCOO valoramos positivamente estas mejoras que permiten avanzar en los derechos del personal predoctoral. En este sentido, reclamamos que, con carácter de mínimos, las convocatorias propias de las universidades se adapten a estos nuevos criterios retributivos y se proceda a la actualización de los contratos en vigor.



Cuota patronal de las figuras investigadoras Margarita Salas y María Zambrano

En el [CCOO Informa nº 48](#) informamos que CCOO había presentado denuncia ante la Inspección de Trabajo de Madrid por lo que considera una vulneración de la normativa de la Seguridad Social con relación al sujeto obligado al pago de la cuota patronal en los contratos Margarita Salas.

En paralelo, con fecha 27 de julio de 2022 solicitamos la reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDI Laboral para, entre otras cuestiones, tratar el siguiente punto: *“cantidades brutas mensuales y anuales aplicadas en relación a los contratos de las figuras María Zambrano y Margarita Salas en las convocatorias 2021 y 2022 de recualificación del Sistema Universitario Español para 2021-2023. Conceptos que se detraen de dichas cantidades y criterios aplicados para el pago de la cuota patronal correspondientes a dichos contratos.”*

¿En qué consisten estas figuras de contratación?

Las ayudas “Margarita Salas” y “María Zambrano” tienen su origen en el [Real Decreto 289/2021, de 20 de abril, del Ministerio de Universidades, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español](#) (BOE nº 96, de 22 de abril de 2021) y en 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](#) (BOE de 4 de junio de 2021).

Las ayudas Margarita Salas están destinadas a la formación de jóvenes doctores, y se formalizarán mediante un contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación entre la persona seleccionada y la universidad, tal y como establecen los artículos 20 y 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Las ayudas María Zambrano están destinadas a atraer a personal docente e investigador con trayectoria posdoctoral acumulada en universidades o centros de investigación extranjeros.

La raíz del problema: las universidades descuentan del salario de las personas contratadas bajo estas figuras la cuota patronal que debe ser abonada por las universidades contratantes.

Entre los meses de marzo y julio de 2021 las universidades públicas de Madrid publicaron las resoluciones por las que se publicaban las respectivas convocatorias de contratos posdoctorales en las distintas modalidades (dentro de las que se encuentra la convocatoria Margarita Salas) para la recualificación del sistema universitario español para 2021-2023. En estas convocatorias se comprueba que:

1. **Las universidades UAH, UCM, UAM y URJC explicitan la inclusión, de manera unilateral, de una cuestión no contemplada en la normativa general: incluir, dentro del salario bruto mensual no sólo los costes sociales y de seguridad social correspondientes al personal investigador contratado, sino los correspondientes a la propia universidad.**
2. **Sin embargo, la UPM y la UC3M no reflejan esta circunstancia en sus convocatorias.**

Y en 2022 algunas universidades han publicado una convocatoria complementaria, de tal forma que:

1. UAH y UAM mantienen el criterio de **incluir, dentro del salario bruto mensual no sólo los costes sociales y de seguridad social correspondientes al personal investigador contratado, sino los correspondientes a la propia universidad.**
2. Y la UPM y la UC3M siguen sin mencionar esta cuestión, aunque en 2022 la UPM sí que explicita que, en el caso de los contratos María Zambrano, la UPM asumirá los costes laborales asociados a estos contratos.

Esto supone que, en la UAH, UCM, URJC y UAM, del sueldo a percibir en base a un contrato “Margaritas Salas” o “María Zambrano”, habría que descontar el 31,40% que corresponde a los gastos de contratación de la Universidad. Es decir, estas universidades plantean **una importante reducción salarial** para este personal investigador. Ante esta situación, **CCOO entiende que:**

1. **La cuota patronal no forma parte de la nómina del trabajador y por tanto no debe imputarse a la ayuda, sino que debe ser asumida por el agente público del sistema español de Ciencia, Tecnología e Innovación y liquidada directamente en la Seguridad Social a través de los llamados seguros sociales.**
2. El criterio aplicado por la mayoría de las universidades públicas de Madrid podría vulnerar el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, donde se establece de forma inequívoca que, cuando existe una relación laboral:
 - a. **La cotización comprenderá dos aportaciones: de los empresarios (cuota patronal) y de los trabajadores.**
 - b. **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 cuota a cargo del empresario.**

CCOO informa

Nº 9 / 2023

Sector: **PDI***Lo primero las personas*

3

Ante esta situación CCOO:

- Ha presentado recurso contencioso-administrativo contra las convocatorias complementarias publicadas en 2022.
- Va a proceder a poner en marcha una campaña de demandas individuales de sus afiliados y afiliadas.
- Y, por último, ante la reunión de la Paritaria del PDI Laboral, ha presentado solicitud de mediación en el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid, que se verá el próximo 10 de febrero. Esta solicitud es un paso previo y necesario a la posible presentación de una demanda por conflicto colectivo ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Mientras tanto, seguimos a la espera de la resolución de Inspección de Trabajo.

Desde CCOO denunciaremos que imputar a la persona trabajadora los gastos de la cuota patronal es inmoral y tiene serias dudas de legalidad: la cuota patronal, como su propio nombre indica, debe ser asumida por las universidades contratantes.

El poder de cambiar las cosas

Contigo

- ✓ DECIDIMOS
- ✓ ACTUAMOS
- ✓ GANAMOS

El 8 de febrero

VOTA

CCOO 

CCOO reitera su compromiso de defensa de los colectivos docentes e investigadores más precarios, lo que ha permitido que se reconozca:

1. El derecho a quinquenios del PDI Laboral temporal, con independencia de la dedicación (a tiempo completo o parcial).
2. El reconocimiento de la inclusión del personal investigador en el I Convenio del PDIL y que se reconozca el derecho a la actualización salarial como el resto de empleados públicos

Y estamos a la espera de que el Tribunal Supremo estime las demandas de CCOO y reconozca el derecho a:

1. Sexenios del PDI Laboral temporal.
2. Trienios del personal investigador.

CCOO, siempre defendiendo tus derechos!!



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE

Tu apoyo es imprescindible, ¿te unes?

Madrid, a 2 de febrero de 2023

El poder de cambiar las cosas

Contigo

- ✓ DECIDIMOS
- ✓ ACTUAMOS
- ✓ GANAMOS

El 8 de febrero

VOTA

CCOO 
enseñanza
Universidad

