

**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**

JOSEP MORENO GENÉ

NET21 NÚMERO 19, octubre 2024

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 (en adelante, Real Decreto 289/2021) previó la convocatoria de las siguientes ayudas: a) ayudas para la formación de jóvenes doctores (en adelante, “Ayudas Margarita Salas”); b) ayudas para la recualificación del profesorado universitario funcionario o contratado; y, c) ayudas para la atracción de talento internacional (en adelante, “Ayudas María Zambrano”). La convocatoria de las referidas ayudas se materializó 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, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español (en adelante, Orden UNI/551/2021), a partir de la cual, las diferentes universidades destinatarias de dichas ayudas procedieron a realizar la correspondiente convocatoria de las ayudas reguladas en las disposiciones precitadas.

La Orden UNI/551/2021 se limitó a fijar de forma muy genérica la cuantía de todas estas ayudas, estableciéndose al respecto que sería la siguiente: a) “Ayudas Margarita Salas”: se fijaba un importe mensual de las ayudas de 3.500 € brutos para los que solicitaran realizar la estancia en el extranjero, y de 2.800 € brutos para los que la realizaran en España. En todo caso, se preveía que las universidades beneficiarias pudieran complementar dichas cuantías, asumiendo costes asociados al instrumento de vinculación con la persona que obtuviera la ayuda. Asimismo, se preveía que como el último año de las estancias de formación tenía que realizarse en una universidad pública española, la percepción para dicha anualidad fuera de 2.800 euros brutos mensuales; b) Ayudas para la recualificación del profesorado universitario: se fijaba un importe equivalente al

sueldo actual que se percibiera más una prima adicional de movilidad del veinte por ciento de dicho sueldo bruto; y, c) “Ayudas María Zambrano”: se fijaba un importe mensual de las ayudas de 4.000 euros brutos. También se preveía que las universidades pudieran complementar dicha cuantía, asumiendo costes asociados al instrumento de vinculación con la persona que obtuviera la ayuda. Además, en todas las ayudas se contemplaba un pago único de, como máximo, 3.000 euros en concepto de gastos de traslado.

Pese a las buenas intenciones perseguidas con estas convocatorias, el diseño y la posterior puesta en marcha de la concesión de estas subvenciones a las universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español generaron una gran frustración entre el personal investigador beneficiario de las mismas, puesto que las condiciones laborales, en especial, las económicas, acabaron difiriendo mucho de las expectativas que inicialmente habían generado las respectivas convocatorias. Entre estos problemas aplicativos cabe destacar la identificación de quién debía asumir el coste de la cuota empresarial a la seguridad social en los contratos formalizados a partir de las referidas ayudas. A tal efecto, un número muy mayoritario de universidades públicas, al diseñar sus respectivas convocatorias, procedió a detraer de las cuantías previstas para la formalización de los contratos derivados de las “Ayudas Margarita Salas” y de las “Ayudas María Zambrano” el importe de la cuota empresarial de seguridad social correspondiente a dicho personal investigador contratado, el cual vio, por tanto, sustancialmente reducidas sus expectativas salariales.

Ello vino a suponer, de facto, una reducción de la retribución esperada por el personal investigador contratado a partir de las “Ayudas Margarita Salas” y “María Zambrano” de más de un 30%. A título de ejemplo, un investigador o una investigadora contratados a partir de las “Ayudas Margarita Salas” que realizaran su estancia en España podían pasar a percibir una retribución bruta mensual de poco más de 2.100 euros, que junto a la cuota patronal ascendería a los 2.800 euros brutos mensuales previstos como importe mensual de dichas ayudas y si realizaban su estancia en el extranjero podían percibir una retribución bruta mensual de aproximadamente 2.700 euros, que junto a la cuota patronal ascendería a los 3.500 euros brutos mensuales previstos como importe mensual de estas ayudas. Asimismo, un investigador o una investigadora contratados a partir de las “Ayudas María Zambrano” estarían percibiendo una retribución bruta mensual de casi 3.000 euros, que, junto a la cuota patronal, ascendería a los 4.000 euros brutos mensuales previstos como importe mensual de dichas ayudas.

Como se acaba de indicar, el origen de esta frustración se encuentra en el propio diseño de estas ayudas para la recualificación del sistema universitario español que se llevó a cabo en el Real Decreto 289/2021 y en la Orden UNI/551/2021, que adolecían de una falta absoluta de precisión sobre aspectos tan esenciales como la propia “forma jurídica de vinculación de las personas beneficiarias para instrumentar la concesión de las ayudas”, que se dejaba al albur de cada universidad. Probablemente, estos problemas de diseño de las referidas ayudas se debieron a las limitaciones temporales derivadas del tiempo límite para ejecutarlas, puesto que las mismas debían ejecutarse antes de finalizar el año 2024. Fruto de esta premura, se acabó cediendo la financiación de las mismas a las universidades públicas para que estas se encargasen de su convocatoria y adjudicación de conformidad con las condiciones y los plazos establecidos. Todo ello acabó provocando una cierta diversidad, por no decir, desigualdad, en la ejecución de estas ayudas, así como no pocas disfunciones.

La opción adoptada mayoritariamente por las diferentes universidades consistente en detraer de las cuantías previstas para la formalización de los contratos derivados de las “Ayudas Margarita Salas” y de las “Ayudas María Zambrano” el importe de la cuota empresarial de seguridad social correspondiente al personal investigador contratado se justificó por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (en adelante, CRUE) en base a la propia convocatoria de dichas ayudas, Real Decreto 289/2021 y Orden UNI/551/2021, pero, también, conforme a la aclaración proporcionada sobre dicha convocatoria por el Ministerio de Universidades acerca de la interpretación de los conceptos incluidos en la cuantía de las ayudas, en la que se indicaba que “los costes asociados al instrumento de vinculación con la persona beneficiaria pueden ser elegibles o asumidos por la universidad”, con lo que, a criterio de la CRUE, “se otorgaba a las universidades la potestad de considerar como gasto elegible, o no, la cuota patronal, al ser un coste asociado al instrumento de vinculación (contrato)”.

Como era de esperar, ante esta, cuanto menos, polémica actuación de las universidades contratantes, el personal investigador afectado por estas prácticas acudió de inmediato a los tribunales laborales para conseguir que las mismas asumieran el coste de la cuota empresarial de seguridad social, sin detraerlo de la cuantía de las ayudas de las que traían origen sus contratos de trabajo, habiéndose planteado al respecto numerosos conflictos colectivos por parte de las diferentes organizaciones sindicales.

En este punto, las respuestas dispensadas por los tribunales laborales a la cuestión planteada fueron muy controvertidas, por no decir totalmente contradictorias, pudiéndose identificar, al respecto, tribunales que no se consideraron competentes para conocer de esta cuestión, remitiendo su conocimiento a la jurisdicción contencioso-administrativa –Auto del TSJ de Cataluña de 2 de diciembre de 2022 (núm. rec. 42/2022), STSJ de Castilla y León, sede de Valladolid, de 29 de mayo de 2023 (núm. rec. 801/2023) y STSJ de Extremadura de 4 de octubre de 2023 (núm. rec. 10/2023); tribunales laborales que, aun habiéndose declarado competentes para conocer del fondo del asunto, consideraron ajustada a derecho la práctica de las universidades de detraer la cuota empresarial a la seguridad social de la cuantía de las respectivas ayudas de las que traen causa los contratos formalizados con el personal investigador –STSJ de Murcia de 30 de noviembre de 2022 (núm. rec. 7/2022); y, finalmente, otros tribunales laborales que, habiéndose declarado también competentes para conocer del fondo del asunto, calificaron dicha práctica como ilegal, al considerar que el personal investigador contratado tenía derecho a cobrar íntegramente la cuantía de dichas ayudas, debiendo asumir las universidades públicas el coste de la cuota patronal a la seguridad social -STSJ de Castilla y León (Burgos) de 7 de marzo de 2023 (núm. rec. 1/2023); STSJ del País Vasco de 14 de octubre de 2022 (núm. rec. 20/2022); STSJ del País Vasco de 28 de marzo de 2023 (núm. rec. 327/2023), STSJ del País Vasco de 21 de noviembre de 2023 (núm. rec. 1487/2023); STSJ de Galicia (A Coruña) de 20 de julio de 2023 (núm. rec. 17/2023), STSJ de Galicia (A Coruña) de 22 de septiembre de 2023 (núm. rec. 19/2023), STSJ de Galicia (A Coruña) de 10 de octubre de 2023 (núm. rec. 18/2023) y STSJ de Madrid de 18 de septiembre de 2023 (núm. rec. 17/2023).

Ante esta disyuntiva, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 19 de septiembre de 2024 (núm. rec. 127/2023), ha tenido la oportunidad de pronunciarse, por primera vez, sobre este asunto litigioso, a saber, si las universidades públicas contratantes del personal investigador en base a las “Ayudas Margarita Salas” y “María Zambrano” deben asumir los costes de la cuota empresarial de seguridad social, sin detraerlo de la cuantía de las ayudas de las que traen su origen dichos contratos o si, por el contrario, pueden detraer de la cuantía de dichas ayudas el importe correspondiente al pago de la cuota empresarial a la Seguridad Social. A tal efecto, mediante esta resolución judicial se resuelve el recurso de casación interpuesto contra la STSJ de Castilla y León, con sede en Burgos, de 7 de marzo de 2023 (núm. rec. 1/2023) que, a su vez, se había pronunciado sobre el conflicto colectivo planteado por Comisiones Obreras frente a la Universidad de Valladolid, en que se solicitaba que se declarara nula e injustificada la práctica de dicha

Universidad de detraer de la ayuda para los contratos laborales en la modalidad “Margarita Salas” y “María Zambrano” el importe de la cuota patronal de seguridad social y que se reconociera el derecho del personal investigador afectado a cobrar la totalidad de dichas ayudas.

Antes de entrar a resolver el fondo de la referida cuestión controvertida, sin embargo, el Tribunal Supremo tiene que pronunciarse sobre su propia competencia para conocer de la misma. A tal efecto, el Alto Tribunal sí se considera competente, de conformidad con lo dispuesto en la STS de 11 de junio de 2024 (núm. rec. 4/2024), que pocos meses antes ya había fijado criterio sobre la competencia de la jurisdicción social para conocer de esta cuestión, en base a 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. 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”.

Una vez declarada la competencia de la jurisdicción social en los términos que se acaban de exponer, la STS de 19 de septiembre de 2024 (núm. rec. 127/2023) entra a resolver ahora sí por primera vez el fondo del asunto. Para ello, y pese a reconocer que las universidades son las beneficiarias de las subvenciones que contempla el Real Decreto 289/2021 y no meras colaboradoras, considera que, por lo que respecta al régimen al que deben someterse las “Ayudas Margarita Salas” y “María Zambrano”, nos encontramos con un precepto general, según el cual, la persona trabajadora 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.

De conformidad con el marco normativo expuesto, a criterio del Tribunal Supremo, el importe que se ha atribuido a la ayuda que se asigna a la persona beneficiaria en importe bruto, debe verse minorado por las retenciones o cuotas que corresponde abonar a ésta en su condición de persona trabajadora contratada para cubrir el objeto de la ayuda, como así lo dispone, respecto de las cotizaciones a la seguridad social, el art. 22.4 del referido Real Decreto 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, según el Alto Tribunal, no procede es que la empresa impute a esa retribución -importe de la ayuda- la aportación propia que debe realizar a la seguridad social.

En base a estas consideraciones, el Tribunal Supremo mantiene que, si lo que pretende la universidad es que a la subvención recibida se le impute la cuota patronal, mediante su repercusión en la ayuda que recibe la persona trabajadora como retribución, realmente estaría alterando el régimen jurídico que el Real Decreto y la Orden Ministerial 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 dice que ya están incluidos en la subvención concedida que no en la ayuda. Así pues, que la norma no haga referencia alguna a la cuota patronal como coste imputable a la subvención no implica que se deba repercutir en el importe de la ayuda que, a criterio del Tribunal Supremo, es un importe destinado a la persona beneficiaria y ésta, en su condición de persona trabajadora no puede asumir la cuota patronal.

Cabe aplaudir la solución finalmente dispensada por la STS de 19 de septiembre de 2024 (núm. rec. 127/2023) a la controversia suscitada por las “Ayudas Margarita Salas” y “María Zambrano”, no en vano, una vez se ha formalizado el contrato de trabajo con el personal investigador beneficiario de dichas ayudas, dicho contrato queda supeditado a lo dispuesto por la normativa laboral y de seguridad social aplicable que, en materia de cotización, no es otra que los artículos 141 y siguientes LGSS, que, entre otros aspectos, establecen que “la cotización comprenderá dos aportaciones: a) la de los empresarios, y b) de los trabajadores” (artículo 141.2), siendo el empresario el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y de ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad. Previéndose, además, en el artículo 143

de dicha norma que “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 (...)”.

En este contexto normativo, cabe mantener que, no habiéndose previsto de forma expresa en el Real Decreto 289/2021 ni en la Orden UNI/551/2021 que la cuantía prevista para las “Ayudas Margarita Salas” y para las “Ayudas María Zambrano” cubra también la cuota patronal correspondiente al personal investigador contratado, la solución más plausible es la de considerar que la cuantía íntegra de dichas ayudas debería ser percibida por el personal investigador contratado a partir de las mismas, debiendo las universidades públicas contratantes asumir el coste de la cuota patronal a la seguridad social correspondiente a dicho personal, no siendo admisible, por tanto, la práctica tan extendida y, a su vez, tan denostada, de detracer de las referidas ayudas la cuantía correspondiente a la cuota patronal.

Nos encontramos, por tanto, ante un enfoque de la cuestión que parte de distinguir entre las ayudas y/o subvenciones a la investigación mediante las que se financian los contratos del personal investigador, 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 se regirán en todo caso por la normativa laboral y de seguridad social aplicable. Este planteamiento permite resolver no únicamente el supuesto ahora analizado de quién debe asumir el coste de la cuota patronal a la seguridad social, sino todos los conflictos presentes y futuros que se susciten en relación con el reconocimiento, cada vez más habitual y contundente, que los tribunales laborales están haciendo de otros derechos salariales del personal investigador contratado a partir de diferentes convocatorias de ayudas a la investigación, como es el caso del reconocimiento de los incrementos salariales previstos en la Leyes presupuestarias o de determinados complementos salariales, como el de antigüedad o los de productividad, en igualdad de condiciones que se reconocen al personal docente e investigador laboral propio de las universidades y otros centros de investigación. A ello cabe añadir, además, las ineludibles consecuencias que se derivan del hecho de que las retribuciones del personal investigador contratado deban ajustarse a lo dispuesto por los convenios colectivos que resulten de aplicación.

No cabe duda que este enfoque puede ocasionar ciertos problemas de gestión para los gestores universitarios y de otros centros de investigación receptores del referido personal investigador, dados los más que probables desajustes existentes entre las convocatorias de ayudas a la investigación con las que se financia en la actualidad una parte importante de la contratación del personal

investigador y los contratos de trabajo que se formalizan en base a las mismas. Para contrarrestar estos ineludibles daños colaterales, sería recomendable que se articularan por parte de las administraciones públicas educativas fórmulas con las que se compensen de algún modo los costes sobrevenidos para las universidades y otros centros de investigación que, en ocasiones, pueden llegar a resultar desmesurados, derivados de la contratación laboral del personal investigador en base a determinadas convocatorias de ayudas, como es el supuesto ahora analizado de las “Ayudas Margaritas Salas” y “María Zambrano”, pero, lo que no es de recibo es que este coste económico se haga recaer en el personal investigador contratado en base a dichas ayudas, puesto que se trata de un colectivo ya excesivamente precarizado.

Por lo demás, la opción defendida a lo largo de este comentario de considerar que la cuantía íntegra de las “Ayudas Margarita Salas” y “María Zambrano” debe ser íntegramente percibida por el personal investigador contratado a partir de las mismas, debiendo asumir las universidades públicas contratantes el coste de la cuota patronal a la seguridad social correspondiente a dicho personal investigador, no únicamente es la más ajustada a derecho, como finalmente ha venido a decretar el Tribunal Supremo, sino que, sin lugar a dudas, es la más recomendable 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 el personal investigador, especialmente, cuando se encuentra en las fases iniciales de su carrera profesional, siga siendo tratado como trabajadores o trabajadoras de segunda, siempre asociados a una alarmante situación de precariedad laboral, ahora, también, en materia de seguridad social –cotización y prestaciones-.

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. Con ello, parafraseando a la STSJ de Cataluña de 25 de julio de 2024, dictada en materia de reconocimiento de incrementos salariales de los investigadores Ramón y Cajal, “no se retiene el talento; se espanta”.