

Diálogo a dos voces: ¿quién paga la «cuota empresarial» en 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

Fernando Ballester Laguna (autor de contacto)

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante (España)*

fernando.ballester@ua.es | <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>

Cristóbal Molina Navarrete

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén (España)*

cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Extracto

Esta aportación constituye un análisis a dos voces de la problemática suscitada por las ayudas Margarita Salas y María Zambrano en torno a la imputación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de los contratos concertados y al orden jurisdiccional competente, con posiciones divergentes por lo que a la cuestión de fondo se refiere.

Palabras clave: universidades públicas; cuota de Seguridad Social; ayudas Margarita Salas; ayudas María Zambrano; conflictos colectivos; jurisdicción competente; personal investigador.

Recibido: 11-10-2023 / Aceptado: 11-10-2023 / Publicado (en avance *online*): 26-10-2023

Cómo citar: Ballester Laguna, F. y Molina Navarrete, C. (2023). Diálogo a dos voces: ¿quién paga la «cuota empresarial» en 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*, 477. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19653>

Dialogue with two voices: who bears the employer's Social Security contributions in the Margarita Salas and María Zambrano grants, and which jurisdiction holds competence?

Ruling of the High Court of Justice of Castilla y León 884/2023, of 29 May, versus Ruling of the High Court of Justice of Murcia 1153/2022, of 30 November, versus Ruling of the High Court of Justice of Galicia 4061/2023, of 22 September

Fernando Ballester Laguna (contributing author)

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante (España)*

fernando.ballester@ua.es | <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>

Cristóbal Molina Navarrete

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén (España)*

cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Abstract

This contribution is a two-part analysis of the problems raised by the Margarita Salas and María Zambrano grants regarding the imputation of the employer's Social Security contributions and the competent jurisdiction, with divergent positions as far as the substantive issue is concerned.

Keywords: public universities; Social Security contribution; Margarita Salas grants; María Zambrano grants; collective conflicts; competent jurisdiction; research staff.

Received: 11-10-2023 / Accepted: 11-10-2023 / Published (online preview): 26-10-2023

Citation: Ballester Laguna, F. y Molina Navarrete, C. (2023). Dialogue with two voices: who bears the employer's Social Security contributions in the Margarita Salas and María Zambrano grants, and which jurisdiction holds competence? Ruling of the High Court of Justice of Castilla y León 884/2023, of 29 May, versus Ruling of the High Court of Justice of Murcia 1153/2022, of 30 November, versus Ruling of the High Court of Justice of Galicia 4061/2023, of 22 September. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 477. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19653>

Si tú y yo somos de diferentes pareceres, le dice Sócrates a Eutifrón, sobre el número, sobre la longitud o sobre el peso, no discutiremos sobre ello. Nos bastará contar, medir o pesar y nuestra diferencia se resolverá [...]. Pero si discutimos sobre lo justo e injusto, lo bueno y lo malo, en una palabra, sobre valores, si queremos evitar que el desacuerdo degenera en conflicto, no existe otro camino que la discusión razonable. La dialéctica, o arte de la discusión, se presenta como el método apropiado para la solución de problemas jurídicos, en que están comprendidos unos valores.

J. Moreau (*Rhétorique, dialectique et exigence première. Logique et Analyse*)

Una sociedad abierta es aquella en la que predomina la disposición a escuchar los argumentos críticos y aprender de la experiencia. Fundamentalmente consiste en admitir que «yo puedo estar equivocado y tú puedes tener la razón y, con un esfuerzo, podemos acercarnos los dos a la verdad».

K. R. Popper (*La sociedad abierta y sus enemigos*)

1. Introducción: ¿por qué a dos voces?

Bien sabido es que una característica fundamental de la producción del denominado «derecho vivo», el de factura jurisprudencial, es su carácter contradictorio, en la medida en que la regla se fija a partir de la contraposición de, al menos, dos posiciones jurídicas que se consideran suficientemente razonadas en derecho y ponen sus expectativas en la capacidad para convencer (retórica jurídica) a un tercero, sujeto institucional, que ha de tomar la decisión definitiva (órgano jurisdiccional), optando por una y otra, o fijando su propia posición. Esta dimensión dialéctica (argumentativa y retórica), también tópica del proceso, se agudiza si se tiene en cuenta que ni todos los niveles jurisdiccionales (grados en el orden social) alcanzarán la misma interpretación de una misma norma ni, con gran frecuencia, convergerán las dictadas en los diversos ámbitos territoriales de un mismo orden jurisdiccional. De ahí, precisamente, el sentido del recurso de unificación de doctrina. ¿Por qué iniciar este diálogo sobre un asunto judicializado muy conflictivo con tantas obviedades, elementales para el conocimiento y la experiencia jurídicos?

Quienes suscribimos este análisis jurisprudencial llevamos varios años coincidiendo en diversas iniciativas, desarrolladas a viva voz o por escrito, en torno al estudio y difusión del régimen jurídico de las personas contratadas laboralmente en el ámbito investigador, en especial de las universidades públicas, pero también de las privadas. Y si bien es cierto que no siempre tenemos la misma opinión, solemos terminar asumiendo, tras el discurso argumental, unas posiciones convergentes, o aproximadas. Sin embargo, hay algún tema, de vez en cuando, en el que no es posible lograr ese acuerdo jurídico razonable sobre algún asunto. Precisamente, eso es lo que ha sucedido en torno a un [asunto que ha saltado recientemente a la opinión mediática](#) con fuerza y que está generando gran cantidad de conflictos colectivos judicializados en el seno de las universidades. A su vez, las decisiones jurisdiccionales adoptadas en los diferentes tribunales superiores lejos de ser convergentes evidencian radicales contraposiciones, en dos aspectos:

- Sustantivo. ¿Quién debe pagar la cuota de Seguridad Social correspondiente a la aportación «empresarial» en los contratos concluidos mediante la financiación de los programas Margarita Salas y María Zambrano? Para unas universidades, la gran mayoría, deberá pagarse (y así lo ha hecho hasta ahora) a través de la detracción de la cuantía bruta mensual de la ayuda otorgada, mientras que otras, un pequeño número, entienden que le corresponde a la universidad.
- Procesal. ¿En qué orden jurisdiccional se debe ventilar esta cuestión, en el social o en el contencioso? Unos pronunciamientos jurisdiccionales del orden social han considerado que el conflicto debe resolverse en el orden contencioso, porque la cuestión litigiosa residiría en las bases de la convocatoria (que es pública), siendo, en todo caso, una cuestión de cotización, propia de aquel orden judicial; pero otras decisiones han considerado que la competencia es del orden social, porque, en última instancia, se trata de una cuestión retributiva.

Pues bien, esa misma radical dualidad de comprensiones jurídicas se ha concitado en los debates sostenidos por los dos profesores que firman este análisis. Por eso, pese a no ser nada habitual en la comunidad científica jurídico-social este género de glosas a dos voces, o a dos plumas, entendemos que puede ser de interés científico y profesional exponer de esta forma discursiva y dialéctica ambas posiciones. A quien tenga el interés de leer este trabajo corresponderá decidir qué posición le persuade y convence más, a la espera de un más que probable fallo de unificación de doctrina, [a favor de la razón sindical](#) o [de la razón de la CRUE](#) (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas). En síntesis, mientras que el profesor Fernando Ballester Laguna considera ajustada a derecho la actuación universitaria mayoritaria cuestionada, primero por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), luego judicialmente, a través de demandas de conflicto colectivo, el profesor Cristóbal Molina Navarrete estima lo contrario, de modo que, tratándose de un tema típico del orden social (en el aspecto procesal estamos los dos de acuerdo, por lo que no compartimos la posición jurisdiccional que la rechazaría), la actuación de las universidades se daría de frente con el tópico jurídico del derecho de la Seguridad Social, según el cual la cuota social principal corresponde a la empresa, aquí las universidades.

2. Síntesis de los aspectos más relevantes para la comprensión del problema y su respuesta jurídica: marco normativo y antecedentes del conflicto colectivo

De forma sucinta, es necesario recordar que el conflicto surge a partir de la puesta en práctica de las previsiones del [Real Decreto 289/2021, de 20 de abril](#), que regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español. A tal fin, según el [apartado 3 del artículo 1](#), las universidades beneficiarias «destinarán las subvenciones otorgadas mediante el presente real decreto a financiar ayudas que comprenderán las siguientes modalidades», destacando tanto las «ayudas Margarita Salas para la formación de jóvenes doctores» como las «ayudas María Zambrano para la atracción de talento internacional». Vigentes las ayudas hasta finales de este año, el [artículo 6](#) insiste en que deben dedicar las subvenciones recibidas a financiar aquellas ayudas, en «las condiciones previstas en su anexo II, encargándose de la gestión de dicha convocatoria». Asimismo, según el apartado 2, las universidades que resulten beneficiarias podían, en el plazo máximo de 18 meses desde la publicación de la resolución definitiva, «aprobar y publicar convocatorias complementarias con los fondos resultantes de renuncias o vacantes por no aceptación de las ayudas».

En el citado [anexo II](#) se prevé, junto a otros aspectos, la cuantía de las ayudas:

- El importe mensual de las ayudas Margarita Salas será de 3.500 euros brutos para quienes soliciten realizar la estancia en el extranjero y de 2.800 euros para estancias en España.
- El importe mensual de las ayudas María Zambrano será de 4.000 euros brutos.
- Un pago único de como máximo 3.500 euros en concepto de gastos de traslado.

Como vemos, nada se dice expresamente sobre la forma de vinculación del personal investigador destinatario de estas ayudas y las universidades públicas destinatarias de aquellas. Tampoco será muy precisa la [Orden UNI/551/2021, de 26 de mayo](#). Definidas como «ayudas de formación», la condición segunda para su concesión afirma:

Cada universidad podrá decidir la forma jurídica de vinculación de las personas beneficiarias para instrumentar la concesión de las ayudas. En el caso de que dicha vinculación contemple la colaboración en docencia, esta no podrá superar las 60 horas por curso.

En consecuencia, y aquí reside el punto nodal del asunto, las universidades públicas actuaron en la confianza de que, en efecto, tenían entera libertad para la formalización del tipo de vínculo a establecer con las personas destinatarias, pues, en última instancia, se trataba de ayudas para la formación y movilidad de personas investigadoras jóvenes en

centros universitarios, extranjeros o nacionales, o para la atracción de talento, en tal caso de personal docente e investigador, extranjero o nacional, con una trayectoria acumulada en centros nacionales o extranjeros distintos a los de la tesis doctoral.

En el campo del derecho de la Seguridad Social, sabido es que rige la regla de oro en materia de cotización según la cual la persona trabajadora nunca puede costear con su salario la cuota empresarial de la Seguridad Social. Así se expresa con rotundidad el [artículo 143 de la Ley general de la Seguridad Social](#) (LGSS) (nulidad de todo pacto que la derive a la persona trabajadora). Del mismo modo que, por cierto, está prohibido que la empresa asuma las cargas fiscales y sociales de la persona trabajadora ([art. 26.4 Estatuto de los Trabajadores](#) –ET–).

Con estos escasos y difusos mimbres normativos, la gran mayoría de universidades públicas españolas beneficiarias formalizaron la ayuda mediante contratos de trabajo, pero, eso sí, imputando como un coste elegible de tales ayudas la «cuota empresarial» a la Seguridad Social. Esta decisión ha sido cuestionada –como se apuntó– sindicalmente, en algunos casos también por la ITSS, que ha iniciado diversos procedimientos de liquidación de cuotas, cuyo monto puede ser muy elevado para el conjunto del sistema universitario (la consideración como salario de lo descontado aumentará las cuotas a liquidar). Los sindicatos han interpuesto numerosas demandas de conflicto colectivo por materia salarial. El resultado es muy dispar en las decisiones (autos y sentencias) dictadas por los tribunales superiores de justicia, ahora ya más de una decena. Así:

- bien se declara la incompetencia de jurisdicción para resolver la problemática (por ejemplo, [Auto del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 47/2022, de 2 de diciembre](#), copiado literalmente por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Castilla y León/Valladolid 884/2023, de 29 de mayo);
- bien se estima la demanda sindical, que es la posición actualmente mayoritaria (SSTSJ de [Castilla y León/Burgos 153/2023, de 7 de marzo](#); del [País Vasco 881/2023, de 28 de marzo](#), y de [Galicia 3562/2023, de 20 de julio](#) –entre otras, de los mismos tribunales o de otros, como el de Andalucía–); o
- bien se desestima la demanda y se confirma la corrección de la actuación de la universidad ([STSJ de Murcia 1153/2022, de 30 de noviembre](#)).

3. Valoración y refuerzo de la doctrina judicial favorable al actuar de la mayoría de las universidades: razones jurídicas que lo avalan

Para el profesor Fernando Ballester, partiendo naturalmente del marco normativo ministerial que ordenan estas ayudas, especialmente la doble opción que deja abierta aquel

(libertad de forma de vinculación jurídica con las personas investigadoras y posible aportación de fondos propios para complementar las ayudas), la respuesta al conflicto dependerá de las decisiones concretas seguidas por las universidades beneficiarias. Al respecto, no es baladí precisar que es la primera vez que el ministerio ha encomendado a las universidades la gestión completa de tales ayudas, seguramente derivada del hecho de estar ante una ingente cantidad de aquellas, a raíz del omnipresente Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Hasta ese momento, incluso después, en actuaciones similares a estas, como las ayudas Juan de la Cierva para jóvenes doctores¹ o las Beatriz Galindo para la atracción del talento investigador², el ministerio gestiona íntegramente la concesión de las ayudas a las personas investigadoras, adoptando el propio ministerio las principales decisiones sobre el particular.

Al respecto, siendo una clave constante la contratación laboral, fijando el ministerio las retribuciones mínimas, a él le corresponde también la decisión de imputar o no la cuota empresarial social a las ayudas. La intervención de las universidades en estos casos se produce al final del proceso, en el momento de la suscripción del correspondiente contrato de trabajo, ejecutando más o menos mecánicamente las decisiones previas adoptadas por el propio ministerio. Lo que además asegura un resultado bastante unitario en todo el territorio nacional, a excepción de la posibilidad –siempre existente– de aportar fondos propios para complementar las ayudas. No ha sido, sin embargo, tal la opción ministerial con los programas Margarita Salas y María Zambrano.

Por consiguiente, se impone pasar revista a las distintas opciones adoptadas sobre el particular por las universidades, ya que pueden ser dispares. Hay que distinguir, pues, a tales efectos, al menos, cuatro situaciones. A saber:

- Universidades que han optado en sus convocatorias por adjudicar el importe bruto de las ayudas en concepto de gastos de alojamiento y manutención.

Como se ha adelantado, muy pocas han sido las universidades que han optado en sus convocatorias por no vincularse laboralmente con las personas investigadoras seleccionadas y adjudicar las ayudas en concepto de gastos de alojamiento y manutención. En tal caso, no se plantea el problema aquí analizado (aunque pueda surgir otro incluso más grave, el de la elusión indebida de la fórmula contractual laboral, por ser la más adecuada a estas situaciones, como muestra la experiencia de otras ayudas).

¹ Véase la [Resolución de 21 de diciembre de 2022, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación](#), por la que se aprueba la convocatoria de tramitación anticipada, correspondiente al año 2022, de las ayudas Juan de la Cierva, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

² La última es la [Orden de 24 de junio de 2022](#), por la que se convocan por tramitación anticipada las ayudas Beatriz Galindo para el ejercicio 2023.

- Universidades que han optado en sus convocatorias por establecer un vínculo contractual laboral con las personas investigadoras y han especificado en las convocatorias el reparto de las ayudas.

Esta es la situación en la que se halla el grueso de las universidades beneficiarias de las subvenciones. Hacen constar, pues, expresamente en las convocatorias que el importe bruto de las ayudas sirve para financiar todos los costes laborales que tienen que soportar las universidades derivados de los contratos concertados, especificando que dichas ayudas financian tanto la cuota empresarial a la Seguridad Social como las retribuciones o salario bruto de las personas finalmente contratadas. Lo que es tanto como afirmar que han decidido no complementar las ayudas con fondos propios.

En tales casos, para el profesor Fernando Ballester, ningún reproche cabría hacer, en la medida en que ha precisado con transparencia el doble destino a las ayudas: una parte, para financiar la cuota empresarial a la Seguridad Social, y otra parte, para cubrir el salario bruto de la persona investigadora. No se olvide la premisa de la que partimos: las ayudas son subvenciones concedidas a favor de las universidades, pudiéndose imputar con cargo a las mismas ambos tipos de costes, cuota empresarial de la Seguridad Social y salarios, tal y como permite la [Ley general de subvenciones \(art. 2.4\)](#). Por si alguna duda cupiese, el propio ministerio dejó claro este extremo en la nota aclaratoria que emitió sobre el importe de las ayudas Margarita Salas, precisando que lo que se concede son ayudas «no un salario bruto» para la persona beneficiaria, añadiendo que:

[...] en el caso de las universidades que decidieron incluir en sus convocatorias ordinarias la cuota patronal como uno de los conceptos a los que destinar el importe de las ayudas, si bien podrían valorar no incluirla en las posibles convocatorias complementarias que pudieran publicarse en los 18 meses siguientes a la resolución de las primeras, es necesario advertir que podría dar lugar a un agravio comparativo entre los beneficiarios de ambas.

Por consiguiente, para el ministerio resultaba perfectamente posible imputar a la subvención recibida por las universidades el importe correspondiente a la cuota empresarial a la Seguridad Social de los contratos suscritos. No puede extrañar, ahora, la elegibilidad por parte de las universidades del coste asociado a la cuota empresarial con cargo a la subvención recibida dado que, como se dijo, es una práctica habitual permitida por el propio ministerio en otras convocatorias lanzadas directamente por el mismo (por ejemplo, art. 7 [convocatoria del ministerio de las ayudas Juan de la Cierva del año 2022](#)). Por ello, consideramos contradictorio el razonamiento judicial que asume la naturaleza de subvención de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano a favor de las universidades para terminar negando, en cambio, que estas puedan detraer del importe bruto de las

ayudas la cuota empresarial a la Seguridad Social, distinguiendo indebidamente entre ambos conceptos, subvención –para la universidad– y la ayuda –persona contratada–, pues una y otra son la misma cosa (por ejemplo, [STSJ de Galicia 3562/2023, de 20 de julio](#)).

- Universidades que han optado en sus convocatorias por establecer un vínculo contractual laboral con las personas investigadoras y no han concretado en las convocatorias el reparto de las ayudas.

Honestamente, aquí se complica resolver los casos en los que las universidades han optado por formalizar un vínculo contractual laboral sin especificar en las convocatorias la distribución de las ayudas concedidas, procediendo después (*de facto*; falta por ver si también *de iure*) a descontar de la cuantía bruta de la ayuda la cuota empresarial a la Seguridad Social. Y es que en estos casos surge la duda de si las universidades pueden proceder a dicho descuento cuando no han fijado expresamente las reglas de juego en las convocatorias que, como se ha dicho, son el instrumento jurídico en el que tanto el [Real Decreto 289/2021](#) como la [Orden UNI/551/2021](#) han encomendado la gestión de las ayudas y su concesión a las personas investigadoras. Cierto, no faltará quien sostenga que el hecho de que la convocatoria de las ayudas se limite a recoger su importe total, sin especificar los conceptos que cubre, debe interpretarse en el sentido de considerar que toda la ayuda debe destinarse al pago del salario, sin que pueda imputarse al mismo la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Sin embargo, no considero que este criterio sea definitivo, siendo necesario realizar una interpretación sistemática de las normas en juego ([art. 3 Código Civil](#)). Pues bien, a mi juicio, una interpretación sistemática avalaría una exégesis favorable al descuento de la cuota empresarial de la Seguridad Social. Sintéticamente señalados, dichos argumentos son:

- las universidades son las destinatarias de las subvenciones o ayudas;
- la convocatoria reconoce un importe bruto en concepto de ayuda, no de salario;
- la cuota empresarial es un gasto elegible de las ayudas, de conformidad con la [Ley general de subvenciones](#) y la interpretación ministerial, siguiendo su práctica usual;
- un argumento más sociológico y contextual, cual es la confusión que se ha podido crear con la puesta en marcha de este nuevo y excepcional procedimiento de concesión de las ayudas a la investigación, en el que se ha trasladado a las universidades la responsabilidad de decidir sobre unos extremos (entre otros, la elegibilidad de la cuota de la Seguridad Social con cargo a las ayudas, que antes fijaba, y sigue fijando en prácticamente todas las convocatorias, el ministerio).

Al fin y al cabo, lo que está en discusión en estos casos no es tanto la viabilidad jurídica de la actuación en sí misma, consistente en el descuento de la cuota empresarial a la Seguridad Social del importe de la subvención concedida a las universidades, como su adecuación por razón del momento en que dicha actuación se exterioriza: en la propia convocatoria o en el contrato posterior celebrado con la persona investigadora.

- Universidades que han fijado un salario bruto inferior al previsto en su caso por convenio o por normativa interna para el personal investigador posdoctoral. Naturalmente, esto no se ajusta a derecho, incumpléndose la normativa de la propia universidad que garantiza un salario mínimo a favor de todo el colectivo, estando obligada la universidad a complementar las ayudas con fondos propios hasta garantizar ese salario mínimo, con repercusión en la cuota social, *of course*.

4. El «espíritu de la colmena laboral» en el sistema universitario: razones críticas con la práctica de desplazar la cuota empresarial a la persona investigadora

Reconocida la solvencia, solidez y razonabilidad de los argumentos desplegados por el profesor Fernando Ballester, con un rigor superior al de algunas sentencias favorables a la pretensión sindical, no es la posición hermenéutica que defiende el profesor Cristóbal Molina. Como toda obra jurídica, precisa de un razonamiento con pinceladas finas, para disecionar los diferentes aspectos y dar la respuesta más adecuada. A tal efecto, iré de lo que considero más cierto a lo que puede ser más pantanoso.

En primer lugar, pese a la doctrina judicial que niega la competencia del orden social, entiendo (en esto hay acuerdo de ambos autores, también del Ministerio Fiscal en los diversos recursos) que sí lo es, no el contencioso. Sin duda, hay aquí un primer error de tradición que no es accidental, sino que, a mi juicio, deriva de una cultura de gestión de personal habituada a la «lógica administrativa», propia de las universidades hasta hace bien poco tiempo, en la que la «ley de la convocatoria pública» y la «doctrina de los actos separables» han venido constituyendo las principales pautas de orientación, lo que, una vez entra la «lógica social laboral», generará malentendidos, confusiones y sobresaltos, como este. Bien analizada, estamos ante una cuestión estrictamente salarial y de índole colectiva, en la medida en que la pretensión última es identificar el salario efectivo, a partir del cual se determinará la correspondiente cotización y quién asume una parte y quién la otra. En consecuencia, el conflicto colectivo atañe, como muy bien argumenta la sala gallega (también la sala social burgalesa), en detrimento del superficial razonamiento de la sala catalana, emulada por la vallisoletana aquí referida, a las condiciones contractuales, entre persona empleadora y persona contratada (art. 2 en relación con el art. 4.1 Ley reguladora de la jurisdicción social –LRJS–), sin que haya aquí lugar a la excepción de las cuestiones relativas a la cotización

(art. 3 LRJS). Ya la [STSJ de Murcia 1153/2022, de 30 de noviembre](#), fijó adecuadamente esta posición, aunque, para el fondo, legitimara el descuento de la cuota.

En segundo lugar, considero que aquellas universidades que en sus bases de las respectivas convocatorias no explicitaran adecuadamente la consideración como gasto elegible a cargo de la ayuda la cuota empresarial están obligadas a afrontar su coste, en la medida en que no crearon expectativa jurídica razonable de que sería de otro modo diferente a la «lógica de contratación laboral», conforme al referido [artículo 143 de la LGSS](#). De un lado, la literalidad de la normativa, que ciertamente no identifica la subvención con el salario, no lo excluye, fijando el importe mensualmente (periodicidad típica de la retribución). De otro, deja abierta la puerta a la elección universitaria, por lo que admite que la cuota la asuma, como ha sucedido en algún caso. Tampoco la «tradición» obsta, porque esta era una situación nueva, exigiendo un deber especial de diligencia a la parte empleadora, no a la contratada. El dato de la «nota aclaratoria» ministerial, además de que no es la primera vez que actúa como «caballo de Troya» contra las universidades, sentenciando el Tribunal Supremo lo contrario (por ejemplo, [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 642/2020, de 3 de junio](#): retribuciones mínimas del personal predoctoral), carece de la solidez jurídica debida, porque ni es vinculante ni aclara nada, dado que se abre a diferentes opciones.

En efecto, en todo momento, la normativa aplicable remite a la elección realizada por las universidades en cuanto a la forma jurídica de vinculación, por lo que, a partir de ella, siendo la contratación laboral la seguida (otra cosa es lo adecuado o no del criterio), la gestión posterior universitaria debe ser la coherente con ella, pudiendo el personal contratado confiar legítimamente en que, al no advertirse lo contrario, se seguirían las reglas generales de la relación laboral. Precisamente, el que la práctica ministerial en otras convocatorias previas y análogas, que no idénticas, haya sido la del descuento en función de su calificación como gasto elegible (argot de derecho público de subvenciones que a menudo choca con el de derecho laboral) no puede esgrimirse a favor, sino más bien en contra, dado que en tales casos el ministerio lo explicitaba (y así lo expresa en su documento de «preguntas frecuentes»), consciente de que, en otro caso, sería difícil eludir el [artículo 143 de la LGSS](#).

En este escenario, ciertamente confuso, desde luego nada cierto, también para las universidades, sin duda, pero desde luego más para el personal contratado, a falta de una regla expresa precisa, debe imponerse la lógica laboral, que exige una lectura de signo garantista, como bien recuerda la sala social gallega en sus diversas resoluciones. Siendo de aplicación las normas laborales, pues de este tipo de contratos se trata, no es razonable ni racional (este es un criterio hermenéutico general, de derecho civil) leer las normas confusas en detrimento de lo que deriva de la lógica social laboral: el coste de la cuota empresarial –que así se llama– lo paga la empresa, esto es, la universidad. Por eso, me parece atinado el razonamiento de la sala gallega, conforme al cual la referencia a la opción de completar los «costes asociados» no puede referirse a los «costes sociales», que no son elegibles en términos del [artículo 143 de la LGSS](#), sino a otros costes que pueden derivarse de las estancias (por ejemplo, gastos de alojamiento; gastos de escolarización, en su caso, de hijos/as, etc.).

Y llegamos, finalmente, al segundo escenario más relevante en este asunto, que la universidad sí haya explicitado en sus bases de convocatoria tal descuento en la ayuda, como gasto elegible, de la cuota empresarial, sin que esas bases hayan sido impugnadas. Hay que reconocer, honestamente, que en tales casos la solución del conflicto añade un factor de complejidad más, no atendido suficientemente por las sentencias que fallan a favor de la pretensión sindical. Ciertamente, no es coherente interpretar una normativa ministerial asumiendo que, cuando gestiona directamente el ministerio puede acogerse a la posibilidad de considerar coste elegible la cuota empresarial, plasmándolo así en sus convocatorias, sin que haya una ley que lo prohíba (económicamente, la cuota social es «salario diferido», por lo que cómo financie la empleadora esa cuota en caso de subvenciones no está reñido con la norma social), y si lo gestiona la universidad, no.

En este sentido, la normativa aplicable, no con la precisión y claridad debidas, pero sí en una lectura contextual y sistemática, no solo permite complementar (optativo) sino también decidir costes elegibles y la práctica de incluir la cuota empresarial no ha sido, hasta el momento, reprobada, si se explicita en la convocatoria. En consecuencia, las bases de la convocatoria podrían ser un medio adecuado para explicitar esa opción, dando transparencia y seguridad jurídica a sus decisiones de gestión.

Otra cosa es la razonabilidad de una regulación de este tipo, que merma de forma notable la retribución bruta a percibir por las personas que, bien considerado, son, en última instancia, las auténticas destinatarias. Pero ¿esta lógica administrativa de la «ley de la convocatoria» tiene fuerza suficiente para corregir la lógica laboral relativa a la «ley prohibitiva de cargar a la persona trabajadora con la cuota empresarial»? ¿Es racional una interpretación de la normativa reguladora de unos programas que buscan provocar efectos homologables en todo el sistema universitario español de tal modo que, al final, según la diligencia de gestión de cada universidad, termina diferenciando notablemente las retribuciones de las personas destinatarias? Si la normativa realmente asume tal efecto dispar, desigual, ¿no debería haberlo establecido expresamente, a fin de generar la certeza suficiente en las entidades que contratan y en las personas contratadas?

En última instancia, debe tenerse en cuenta que la convocatoria es una norma o regla unilateralmente impuesta, por lo que no parece coherente prohibir al pacto, lo sea individual o lo sea colectivo, este desplazamiento de la cuota empresarial a la persona empleada (todo un oxímoron), y asumir que sí puede hacerlo unilateralmente la entidad empleadora, mediante convocatoria. Por supuesto, siempre se puede impugnar, incluso sindicalmente, no solo por las personas destinatarias individualmente. Pero, dentro de la lógica laboral, cuyos derechos son irrenunciables (art. 3.5 ET) y tratándose de un tema o cuestión netamente retributiva, ¿es exigible esa diligencia de judicialización, que debe afrontar en sede contencioso-administrativa, para poder disfrutar de un derecho que, en principio, deriva directamente de la ley y resulta más coherente con los principios jurídicos que rigen la contratación laboral –[jurisprudencia de valores](#)–? En definitiva, el esquema argumental, cualquiera que sea, no puede desinteresarse de la reacción de las conciencias ante la iniquidad del resultado

al que el razonamiento lleva (Perelman, 1988), y eso, en este caso, supone tener en cuenta que la situación dudosa creada por la normativa (que podría haber ordenado de manera precisa tal cuestión) no puede perjudicar a las personas contratadas a favor de las empleadoras, aunque, ciertamente, estas también sean «víctimas» de un pésimo regular ministerial.

Veremos qué dice el Tribunal Supremo. En tanto, el ministerio 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. En todo caso, nosotros confiamos en que esta experiencia de análisis a dos voces en un mismo texto haya resultado de interés a quien amablemente se acerca a leer esta aportación. Seguro que forjará su propio criterio. Y es que, como escribiera don Antonio Machado, en boca de su heterónimo, Juan de Mairena: «La verdad es la verdad, dígala Agamenón o su porquero. –Agamenón: estoy de acuerdo. –El porquero: no estoy convencido». Pues eso, que, en espera de la sentencia del Tribunal Supremo, ustedes deciden.