

Finalización de los contratos de investigación "María Zambrano" y "Margarita Salas"

Eb el último momento, algunas universidades están abonando las cuotas patronales indebidamente descontadas durante toda la duración del contrato. Cuestiones prácticas sobre estos contratos

El pasado 31 de diciembre de 2024 han finalizado buena parte de los contratos vinculados a los programas "María Zambrano para la atracción de talento internacional" y "Margarita Salas para jóvenes doctores". La idea era crear un programa de ayudas con el objetivo de fomentar:

- La recualificación del sistema universitario español y promover el desarrollo profesional de su personal docente e investigador, así como el de jóvenes doctores que pudieran integrarse en el sistema en el futuro (Margarita Salas). En las universidades públicas de Madrid se firmaron 387 contratos.
- Y atraer talento español de vuelta al sistema universitario nacional para acabar con años de emigración obligada por motivos laborales (María Zambrano). En Madrid se firmaron 119 contratos.

La realidad es que ambas modalidades de contratación tropezaron desde el primer momento con un problema doble:

1. **A nivel laboral**, buena parte de las universidades públicas (entre ellas la UAM, UCM, UAH y URJC en Madrid) vulneraron los derechos laborales de las personas contratadas, **descontando de sus salarios la cuota patronal** que, en aplicación de la normativa de la Seguridad Social, debe ser abonada por quien contrata (las universidades), no por la persona contratada. Ante esta situación CCOO puso en marcha una campaña de reclamación sindical, ante la autoridad laboral (Inspección de Trabajo) y jurídica (mediante demandas individuales y la presentación de un conflicto colectivo) que culminó con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM, [sentencia 791/2023](#)) que:
 - a. Declaraba que los trabajadores con contratos laborales afectados por el presente Conflicto tenían derecho a cobrar, íntegramente, en la modalidad "Margarita Salas", la cantidad de 3.500 euros brutos mensuales para los que soliciten realizar estancia en el extranjero y de 2.800 euros brutos mensuales los que la realicen en España. Así como los trabajadores afectados con contratos laborales en la modalidad "María Zambrano" a cobrar, íntegramente, 4.000 euros brutos mensuales.
 - b. Y que se dejara sin efecto, por injustificada, la práctica empresarial de detraer la cuota patronal de Seguridad Social del salario de este personal.Las universidades presentaron recurso ante el Tribunal Supremo y estamos a la espera de sentencia, aunque este mismo tribunal ha dictado sentencia el pasado mes de septiembre en relación con la Universidad de Valladolid en los mismos términos que la sentencia del TSJM.
2. **En cuanto a su posible carrera profesional**, estamos ante programas que han nacido sin la necesaria previsión de continuidad. En lugar de promover la retención y consolidación del personal investigador contratado, la iniciativa **ha acabado convertida en una propuesta postdoctoral temporal más y las personas afectadas se ven, de nuevo, expulsados del sistema universitario de su país**. La alternativa que se les da es la de concurrir a plazas de profesor/a ayudante doctor, figura pensada para personas que acaban de terminar su periodo predoctoral, no para investigadores como los contratados bajo las figuras María Zambrano y Margarita Salas. En este contexto, **resulta totalmente justificada la reclamación del colectivo de prorrogar sus contratos un año más para intentar buscar**

una solución que permita, dentro de los principios de igualdad mérito y capacidad, la estabilización de este personal.

Lamentablemente, cuando se habla de atracción de talento, se olvida siempre la retención de ese talento. Vemos una vez más que montar un programa de atracción de talento sin la estabilización posterior es un error, pero esta es la norma en buena parte de las convocatorias que se lanzan desde el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, las comunidades autónomas y las convocatorias propias de la mayoría de las universidades públicas. CCOO reclama que cualquier convocatoria de atracción de talento debe incorporar el procedimiento de estabilización y financiación de las plazas que se puedan ofertar para consolidar el tejido docente e investigador.

¿Qué está ocurriendo en el momento de finalizar los contratos?

Desgraciadamente, son muchas las personas con este tipo de contrato que han finalizado o van a finalizar próximamente su relación laboral con la universidad que las contrató. Estas personas deben tener en cuenta la siguiente información.

La cuota patronal

Desde CCOO hemos tenido constancia de que en el momento de proceder a liquidar los contratos que finalizaban a 31 de diciembre **la UAM (y algunas otras universidades como Valladolid y Burgos) están incluyendo en la liquidación del contrato las cantidades correspondientes a las cuotas patronales indebidamente descontadas de sus salarios desde el primer mes de contrato.** No tenemos constancia de que la UAH, UCM o URJC hayan actuado de igual forma.

La incorporación de estas cantidades supone un incremento notable (por la relevancia de su importe) de las cantidades sujetas a retención del IPRPF.

En caso de que no se haya producido este ingreso y para las universidades públicas de Madrid, tendremos que esperar a que la sentencia del TS resuelva los recursos de casación presentados por las universidades. Si la sentencia es favorable (entendemos que no debería ser de otra forma), las universidades deberían proceder al pago de dichas cantidades. En este momento se pueden dar dos situaciones:

1. Que la universidad abone de oficio estas cantidades a las personas afectadas. Esto es lo que venimos reclamando desde el primer momento, pero no existe una garantía plena de que esa sea la decisión que se adopte.
2. Que no sea el caso, por lo que cada persona interesada puede reclamar individualmente las cantidades adeudadas. En caso de que no se estime esta reclamación inicial ante la universidad, se debería presentar demanda individual ante los juzgados de lo social. En su momento **CCOO lanzó una campaña de reclamaciones individuales, todavía vigente, con unas condiciones especiales a todas aquellas nuevas personas que tengan la condición de afiliadas al presentar la demanda. El interés de estas demandas individuales radica en que permite avanzar en el proceso de reclamación para recuperar las cantidades detraídas indebidamente.**

La dificultad añadida en este caso es que muchas de las personas afectadas ya no mantendrán una relación laboral con la universidad que las contrató, por lo que resulta fundamental mantenerse en contacto con nuestras secciones sindicales en cada universidad para conocer el estado de la cuestión.

El derecho a indemnización por finalización del contrato

En su condición de contratos vinculados a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, todos ellos tienen derecho a una indemnización por finalización del contrato de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: 12 días de salario por cada año de servicio.

Estas cantidades se deben incorporar a la liquidación del contrato. En caso de que no se incluyan o no se esté conforme con la cantidad abonada, el plazo improrrogable para **impugnar un despido ante los tribunales es de 20 días hábiles** siguientes de aquel en que se hubiera producido. El plazo empieza a **contar a partir del día siguiente de la fecha de efectos del despido**, que normalmente viene recogida en la comunicación de despido/finalización del contrato.

Se consideran días **inhábiles los sábados, domingos y festivos** de la localidad del Juzgado de lo Social ante el que se ejercite el despido y, en todo caso, los días 24 y 31 de diciembre.

Para la impugnación del despido todos los meses son hábiles, incluido el mes de agosto.

En este caso, **si el contrato finalizaba el 31 de diciembre de 2024, la demanda se puede presentar hasta el día 30 de enero de 2025.**

La solicitud de prestación por desempleo

Una vez que se reciba la comunicación de despido/finalización del contrato, se puede solicitar al SEPE el derecho al paro o prestación por desempleo. En el artículo 268 de la Ley General de la Seguridad Social establece un plazo de 15 días hábiles para solicitar la prestación por desempleo. **Tienes un plazo de 15 días, a contar desde la comunicación del despido/finalización del contrato, para solicitar [cita previa en el SEPE](#) e iniciar los trámites para cobrar el paro.**

CCOO informa

Nº 1 / 2025

3

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

El plazo de los quince días comenzaría a contar desde el día siguiente de la fecha de efectos del despido, es decir, si nos despiden el día 15 de julio, comenzaría a contar desde el día 16 de Julio.

Si el trabajador presenta fuera de plazo la solicitud de prestación por desempleo, no se pierde el derecho al cobro, pero sí que se pierden los días que nos hayamos retrasado. Es decir, se pierden los días de prestación entre la fecha en que hubiera nacido el derecho de haberse solicitado a tiempo y aquella en la que efectivamente se solicitó la prestación.

El día señalado para tu cita con el SEPE, deberás llevar la siguiente documentación:

- Impreso de solicitud de la prestación. Se puede pedir en la oficina de empleo o descargarla por internet.
- DNI del solicitante y de los hijos a su cargo.
- Libro de familia.
- La carta de despido/finalización de contrato.
- El certificado de empresa. Es el documento que expide la empresa con el que se acredita el despido y la situación de desempleo.

Si no se puede llevar la documentación que te hemos indicado, el SEPE concede un **plazo de 15 días para que aportes los documentos que falten.**

CCOO mantiene su compromiso de trabajo en defensa de los derechos del colectivo del PDI. Desde CCOO defendemos los derechos del colectivo y el cumplimiento de la legalidad y no vamos a consentir la desregulación de un sector clave para el futuro de nuestras Universidades.

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

**AFILIATE a
CCOO: TE
INTERESA**

*Madrid, a 8 de
enero de 2025*