



Jornada Nuevas Reglas Contratación laboral universidades...

TERCER PANEL

Baeza, 23 y 24 marzo 2023

Fernando Ballester Laguna

INTRODUCCIÓN

- *La aplicación de las modalidades contractuales del ET en las Universidades: oportunidades y límites*
 - Primer panel: modalidades contractuales específicas del personal en el ámbito investigación (distintas CACT)
 - Segundo panel: CACT
 - Quinto panel: impacto de la LOSU en la contratación laboral



INTRODUCCIÓN

- Modalidades contractuales del ET
 - Contratos formativos (en alternancia y para la práctica profesional)
 - Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción
 - Contratos de duración determinada por causa de sustitución
 - Contratos indefinidos incluidos fijos-discontinuos

MARCO NORMATIVO

- Art. 20.2 LCTI
 - “(...) las **entidades citadas** podrán contratar **personal investigador** a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el texto refundido de la LET”
- Art. 13.5 LCTI
 - “ (...) el personal investigador al servicio de las **Universidades públicas** se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, (...), y su normativa de desarrollo, en el real decreto que apruebe el estatuto del personal docente e investigador universitario, en los estatutos de las Universidades, en las disposiciones que dicten las Comunidades Autónomas en virtud de sus competencias, en la Ley 7/2007 (...), en el Real Decreto Legislativo 1/1995”

MARCO NORMATIVO

- Art. 13.4 LCTI
 - Declara aplicable al personal investigador de carácter laboral los convenios colectivos
- Art. 2.2 EBEP
 - *“En la aplicación de este Estatuto al **personal de investigación** se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades”*
- DA 4ª Ley 20/2021
 - Posibilidad recurrir contrato indefinido fijo-discontinuo en los casos en que resulte esencial para cumplimiento fines AAPP con una tasa de reposición específica que tiene que ser autorizada

MARCO NORMATIVO

- Art. 13.2 LCTI
 - “El **personal investigador** podrá estar vinculado con la Universidad pública u Organismo para el que preste servicios mediante una relación sujeta al derecho administrativo o al derecho laboral, y podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo o temporal, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público”

MARCO NORMATIVO

- Consecuencias
 - **1)** En teoría SÍ, en la práctica DEPENDE
 - **2)** Aparte contrato fijo-discontinuo, el resto de contratos no poseen hoy más peculiaridades que las derivadas del carácter público del empleador (en su caso)
 - **3)** Aunque es posible introducir peculiaridades a través instrumentos jurídicos adecuados

CONTRATO FORMATIVO (2)

- En alternancia
 - Objeto: obtener formación (en los ámbitos FP, estudios universitarios o catálogo especialidades formativas SNE) en alternancia con el trabajo retribuido
 - Excepcionalmente se puede tener otra titulación
 - 2 tutores/as: entidad contratante y centro formativo
 - Duración: mínimo 3 meses y máximo 2 años
 - Trabajo efectivo: máximo 65% primer año y 75% segundo año

CONTRATO FORMATIVO (2)

- Retribución: convenio colectivo y, en su defecto, al menos 60% primer año y 75% segundo año. Nunca por debajo SMI. En proporción trabajo efectivo
- Si ya ha trabajado en la empresa bajo cualquier modalidad contractual más 6 meses no procede
- **Práctica profesional**
 - Objeto: desempeño actividad laboral destinada adquirir práctica profesional adecuada nivel estudios (título universitario –grado, master y doctorado-), FP grado medio o superior, certificado profesionalidad...)

CONTRATO FORMATIVO (2)

- Dentro 3 años posteriores obtención (5 años discapacitados/as)
- Plan formación individual con asignación tutor/a
- Duración: mínimo 6 meses y máximo 1 año
- Retribución: convenio colectivo y, en su defecto, grupo profesional y nivel retributivo funciones realizadas. No por debajo c. formativo en alternancia ni SMI. En proporción trabajo efectivo

CONTRATO FORMATIVO (2)

- Reglas comunes
 - Si no se cumplen las **obligaciones formativas** se convierten en contratos indefinidos ordinarios
 - Hay que solicitar información al SEPE sobre los contratos formativos previos

CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (4)

- Supuestos
 - Duración máxima 6 meses. Por convenio colectivo sectorial 1 año máximo. Una prórroga dentro tope
 - **1)** Incremento ocasional e **imprevisible** de la actividad
 - **2)** Oscilaciones, aun dentro actividad normal empresa, desajuste temporal empleo estable disponible y el que se necesita, siempre que no proceda fijo-discontinuo
 - **3)** ¿Vacaciones anuales?

CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (4)

- Máximo 90 días año natural, no continuos, al margen número trabajadores/as necesarios/as para atender cada uno de esos 90 días
 - **4) Situaciones ocasionales y previsibles**
- **Encadenamiento contractual prohibido**
 - La persona no más 18 meses periodo 24 meses con dos o más contratos
 - Tampoco el puesto, aunque el trabajador que lo ocupa en ese momento no lo sobrepase

SUSTITUCIÓN PERSONA TRABAJADORA (3)

- Supuestos
 - **1)** Sustitución personal trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo
 - **2)** Completar jornada reducida persona trabajadora por causa legal o convencional colectiva
 - **3)** Cobertura temporal puesto trabajo durante proceso selección para su cobertura definitiva mediante puesto fijo máximo 3 meses (o menos por convenio colectivo)
 - DA 4ª RDL 32/2021: en los términos **Ley 20/2021, de 28 diciemb**

FIJOS DISCONTINUOS (5)

- Supuestos
 - **1)** Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada
 - **2)** Desarrollo de trabajos intermitentes con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados
 - **3)** Realización de trabajos en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas como parte de la actividad ordinaria de la empresa. Salvo convenio colectivo, un máximo 3 mese inactividad entre contratas

FIJOS DISCONTINUOS (5)

- 4) Para ser cedido/a en el marco de las ETT
- 5) Cuando resulten esenciales cumplimiento fines AAPP y entidades que conforman sector público institucional previa autorización