

2ª MESA DE ANÁLISIS Y DEBATE

Nuevos escenarios en el régimen jurídico del personal del SUE



XVI Curso sobre régimen
Jurídico de Universidades
Palma 25 y 26 de mayo de 2023

Cristóbal Molina Navarrete
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén



Inflación legislativa:
producción
aluvional, caos
regulador,
disparidad
aplicativa.

CAOS LAW

FESTIVAL

Tropical
Deliver

5 DICIEMBRE

ZONA ELECTRÓNICA

ZONA COMERCIAL

RICARDO ESPINO
RUBÉN CABALLERO

ALEJO SÁNCHEZ
DJ ESTRO

20€ BARRA LIBRE

HAZTE CON TU ENTRADA EN
entrees.es



AREHUCAS

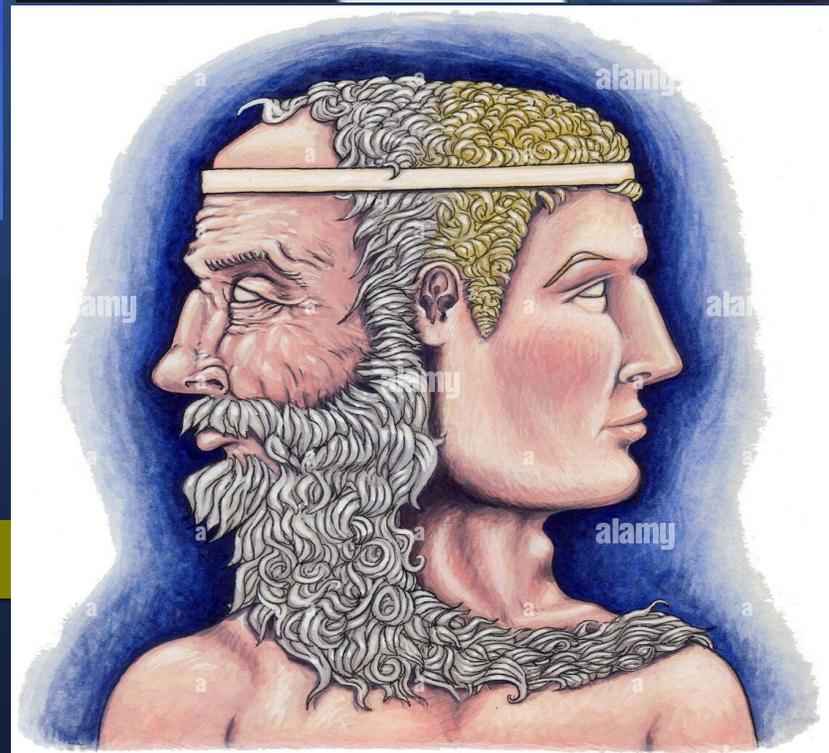


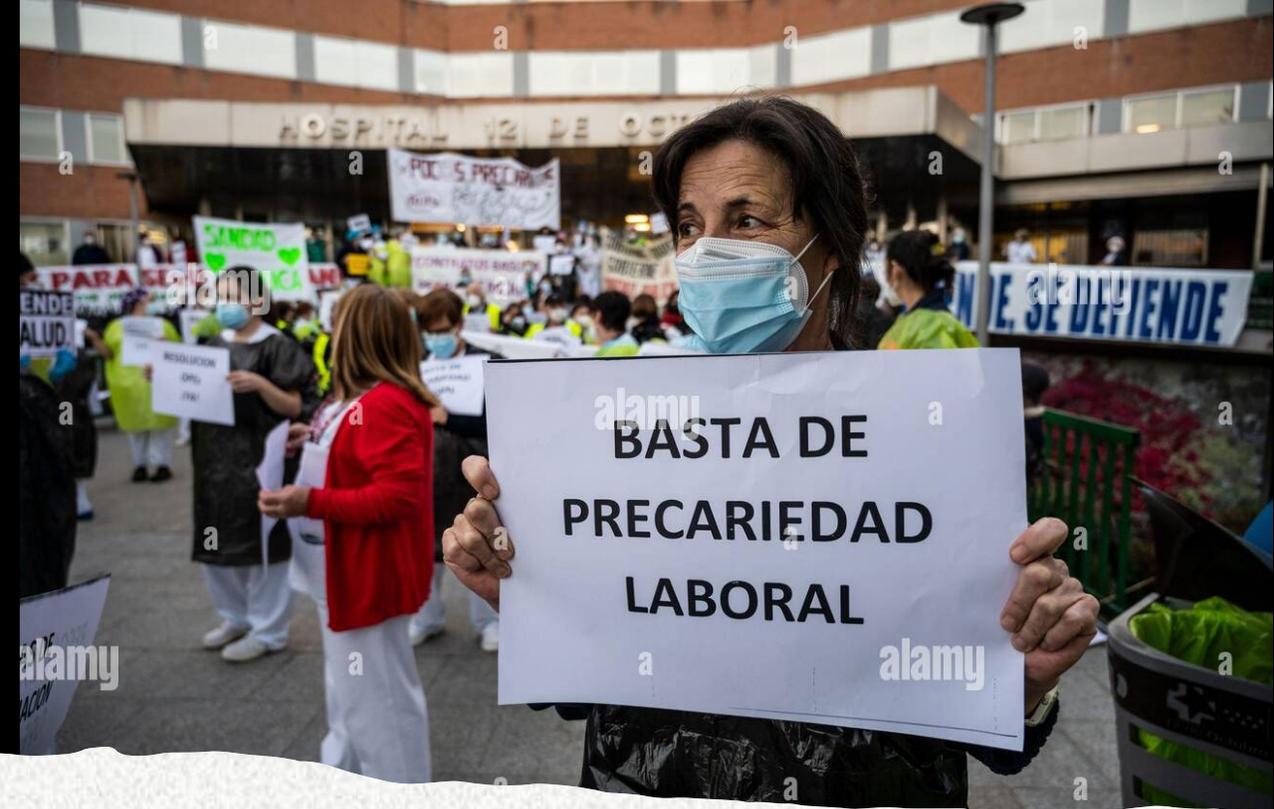
Barón Ashle

¿DOS MODELOS DE EMPLEO, CON SUS DIFERENCIADAS JURISDICCIONES, UN SOLO SERVICIO PÚBLICO?:

¡¡CONFLICTOS Y AGRAVIOS CONTINUOS!!

“PARADOJA v. CEGUERA DE JANO”: “Todo lo que pasa y su contrario sucede al mismo tiempo. Pero a menudo no se ve”





¿Cuántas veces menciona la LOSU la precariedad?

- ¿Cuántas veces reconoce la LOSU la centralidad del personal, considerado como recurso humanos o como talent a captar y mantener?

En busca de “fórmulas mágicas jurídico-contractuales” laborales

- Fijeza discontinua
- Personal asociado indefinido, pero parcial
- Personal indefinido científico-técnico para líneas de investigación
- Personal de sustitución ad hoc
- Diferencia entre derecho a negociar retribuciones y derecho a tomar parte en convocatorias de retribuciones adicionales (art. 77.5 LOSU)
- Remisiones contínuas regulaciones autonómicas y de autonomía univ.



STS, 4ª, 708/2022, 7 de septiembre: aplicación al personal de investigación de las subidas retributivas previstas para el resto del personal del sector público. ¿No sabe de “capítulo 1”?

"Ámbito personal y material 1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el PDI laboral que preste servicios retribuidos en las Universidades Públicas firmantes de este Convenio..."

(CC Universidades públicas madrileñas)

"La dicción literal del precepto no puede ser más clara y terminante a la hora de incluir al personal investigador en el ámbito de afectación del Convenio Colectivo" –Sala 4ª del TS, con catedrático incluido en la sección, dixit-.

¿Un problema de incomprensión legal, solo de prueba o más bien de irreductible contraste jurídico-normativo y sociocultural?

1. “desde el momento en el que la sentencia recurrida establece expresamente que **no ha quedado probado el hecho** de que las retribuciones del personal investigador contratado laboral sean a cargo de **financiación externa**, que no a cuenta de los presupuestos de cada universidad como el resto de su personal laboral, sin que esta declaración haya quedado desvirtuada con los alegatos de las recurrentes, **que ya hemos dicho que no han solicitado en forma la revisión de los hechos probados** a tal efecto, ni tampoco invocan **ninguna clase de prueba documental** de la que pudiere inferirse indubitadamente lo contrario. Sea como fuere, es obvio lo que en la sentencia se afirma, al indicar que de **ninguna forma consta que la financiación externa pudiere ser la preponderante**”.

(FJ Quinto, punto 2).

En definitiva:

“la taxativa y expresa dicción literal del convenio en vigor, y sin necesidad de que debamos pronunciarnos por lo tanto sobre las consecuencias legales de que de esa hipotética exclusión pudieren derivarse en orden a la aplicación del derecho fundamental a la igualdad de trato de todos los trabajadores de un mismo empleador” (FJ Quinto, punto 1).

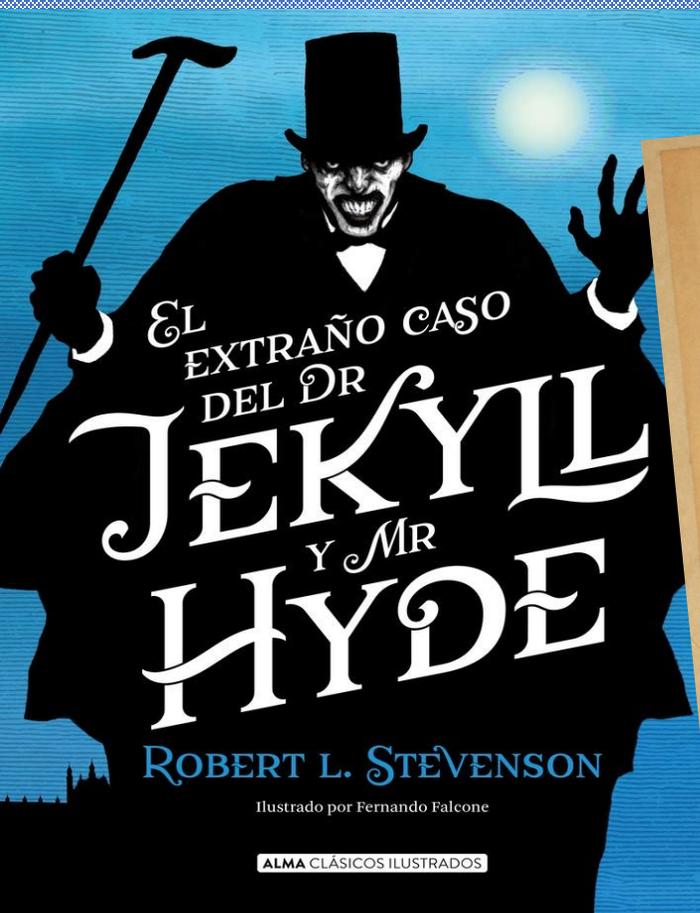
- “A lo que debe además añadirse, que en todo caso se declara probado que la principal fuente de financiación de la actividad investigadora proviene igualmente de fondos y recursos de carácter público, al igual que los presupuestos de cada universidad. En consecuencia, no puede considerarse acreditada la premisa..., que...las retribuciones de ese personal son del todo ajenas a la dotación presupuestaria con las que cuentan las universidades públicas para hacer frente a sus gastos de personal. Este es el ...por lo que una vez desacreditado el... único elemento de juicio que se hace valer para defender la desigualdad de trato posible razón objetiva invocada para justificar el diferente trato aplicado por la misma empleadora a sus distintos trabajadores, deben necesariamente desestimarse los recursos” (FJ Quinto, punto 2)

¿cuius commoda, eius incommoda?

Artículo 3.- Ámbito Personal. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal de Administración y Servicios que se encuentre vinculado a alguna de las Universidades Públicas Andaluzas mediante relación jurídico laboral formalizada por el Rector o, en virtud de delegación de éste, por el Gerente y que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes **consignaciones del Cap. I de los Presupuestos de las respectivas Universidades.**

Artículo 24. 3 – Las Universidades, cuando las circunstancias de la gestión, o la acumulación de tareas así lo exigieran, podrán contratar personal eventual con una duración máxima de **los contratos de 12 meses**, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

¿Es fiable para las Universidades, en materia de contratación, lo que les dice el Ministerio de Ciencia, pero no plasma en sus convocatorias?



La ITSS, primero, la Justicia, después “**tumban la trampa de varias universidades para pagar un tercio menos a cientos de personas investigadoras**”

Investigadores extranjeros y españoles retornados con las ayudas Margarita Salas y María Zambrano lamentan que las condiciones que les han dado las universidades difieren de las prometidas; algunos han dejado el programa en cuanto han encontrado opciones más estables y mejor pagadas

<https://revistanuve.com/cientificos-atraidos-a-espana-por-unas-ayudas-publicas-renuncian/>

https://www.eldiario.es/sociedad/justicia-tumba-trampa-universidades-pagar-tercio-cientos-investigadores_1_10017198.html

Varias universidades españolas **descontaron de las nóminas entre 800-900 euros para pagar las cuotas a la Seguridad Social que les corresponden como empresas** ante la ambigüedad de la convocatoria y de las instrucciones del Ministerio de Universidades, que dio libertad a los centros para “**decidir la forma jurídica de vinculación de las personas beneficiarias**”

La Complutense de Madrid indica que “**la retribución bruta mensual es de 2.111 euros, que junto a la cuota patronal supone el total de los 2.800**”, pero otras no informan de ese descuento.

STSJ Castilla-León/Burgos, 153/2023, 7 de marzo

Actas de Liquidación ITSS de Valencia

Cuestiones procesales

- **Conflicto colectivo (80 personas)**, no conflicto individual o plural. Tampoco impugnación Actas de Liquidación.
- **Competencia del orden social**, no del contencioso. **Art. 2 a** (STS, 4ª, 10/3/2021) no art. 3 a LRJS (STS, 4ª, 6/11/2018, ayudas predoctorales) y arts. 237 y ss. LRJS

Cuestiones sustantivas

- **Exclusión convencional** de las cuestiones de selección, retribución y jornada (art. 4.2 II CC -2015-)
- Real Decreto 289/2021, de 20 de abril, no exige **nada en relación al tipo de contratación**
- **No se integra en patrimonio de la Universidad**, mera entidad colaboradora ex arts. 11, 12 y 15 RD 289/2021 (¿una relación triangular o de gestión indirecta – empleador real el Ministerio-, siendo beneficiario directo persona investigadora?)
- **Nulidad de los pactos de traslado a la persona trabajadora** de parte de la cuota empresarial (art. 143 TRLGS)

¿El CACT (arts. 23 bis y 32 bis LCIT) es una buena solución, en el plano de la gestión –flexibilidad adaptativa necesidades de la Universidad- y en el jurídico –paz social-?

Rectores y directores han criticado la generación de “falsos contratos indefinidos”.

En su opinión, van a derivar en indemnizaciones que no se pueden pagar con los fondos europeos, incluso si fuera posible, habría menos dinero disponible para el proyecto en sí

Por lo tanto, universidades y centros tendrían que asumir el coste con recursos propios.

Además, creen que esta situación va a generar conflictos judiciales

https://www.elconfidencial.com/tecnologia/ciencia/2022-08-26/ley-ciencia-divide-investigadores-contratar_3480843/



¿Llama la reforma LCTI a una nueva diferenciación de personal, también en el ámbito convencional?

artículo 27: “Personal de investigación. 1. Se considerará personal de investigación al servicio del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación el personal investigador, el personal técnico y el personal de gestión.”

¿En consonancia con lo que ya anunciaba en su preámbulo?:
“Una de las principales características de los actuales equipos de investigación, desarrollo e innovación es su carácter multidisciplinar y la diversidad de perfiles profesionales que los integran, con el personal investigador, el personal técnico y el personal de gestión. Por tanto, es imprescindible la inclusión expresa en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación del personal técnico y del personal que realiza funciones de gestión, administración y servicios, como elementos fundamentales del mismo”

¿Hemos pues de tratar a este colectivo en su conjunto y sería quizá interesante acordar un convenio único para él, separado de los dos convenios previos?
¿Una gestión dotada de mayor flexibilidad para las peculiaridades que sin lugar a duda les caracterizan?



¿Cabe la figura del profesorado asociado fijo discontinuo (parcial) en la Universidad pública?

Art. 79 d) LOSU (“indefinido”, a tiempo parcial y externo a la RPT no cuenta tasa de reposición)

Disposición Adicional Cuarta RDL 32/2021

Art. 16.5 ET. La discontinuidad parcial necesita prevision convencional

SAN 19/2023, 21 de febrero. No se puede contratar bajo esta modalidad al personal del Grupo I, personal docente, para impartir actividades curriculares (Sector Enseñanza Privada no universitaria).

**PROU PRECARIETAT
A LA UNIVERSITAT**

NO A LA LOSU

PER UNA DOCÈNCIA I RECERCA AL SERVEI DE LA CLASSE TREBALLADORA

**VAGA
22/03**

REQUISITOS CONTRATACIÓN PROFESOR ASOCIADO

Que existan necesidades específicas relativas a su ámbito profesional

Que acredite una reconocida competencia en su ámbito profesional

Que mantengan una actividad principal externa a la docencia universitaria

“Será causa objetiva de extinción la pérdida sobrevinida de cualquiera de los requisitos anteriores”.

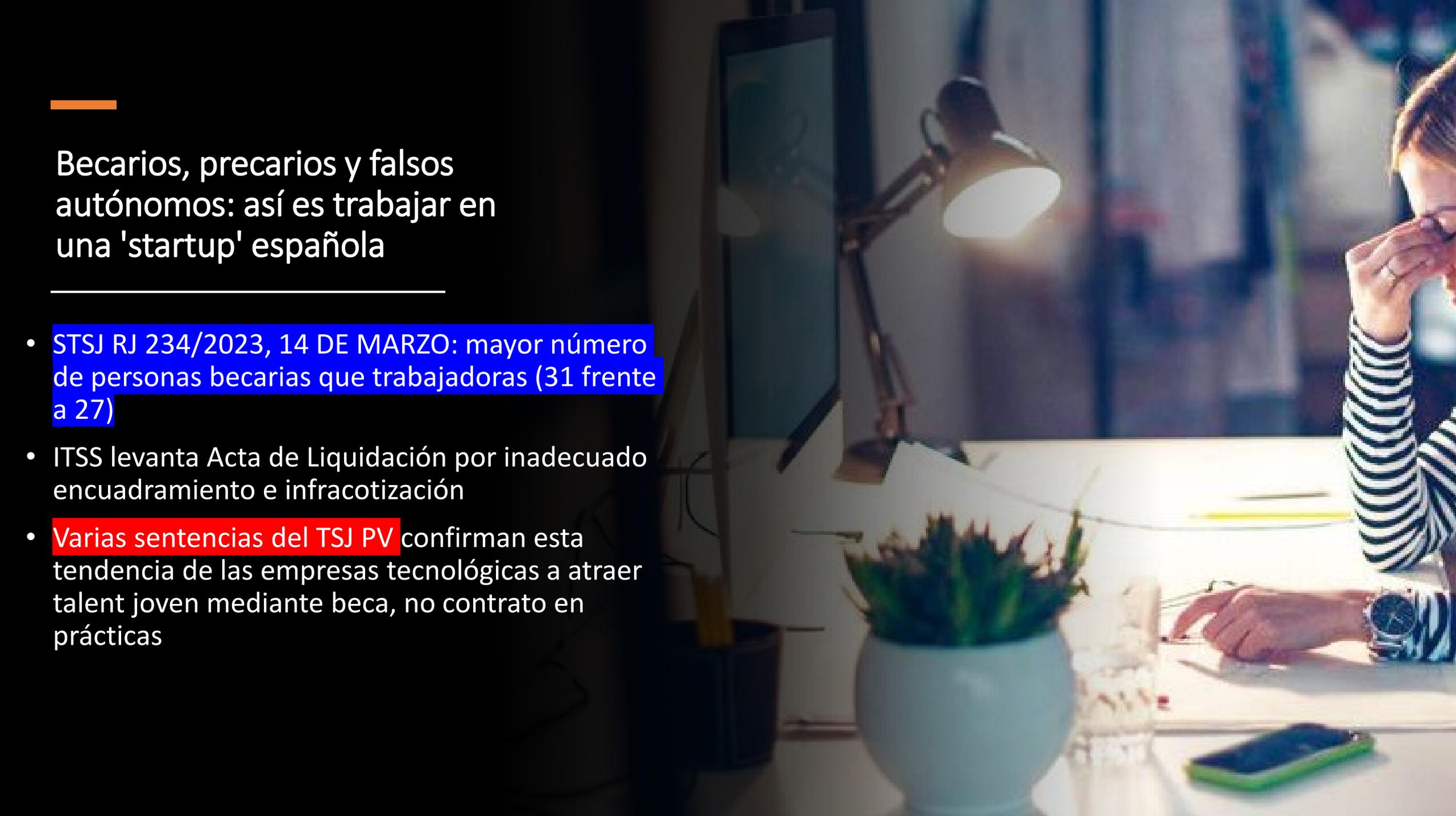
¿Nueva modalidad de despido objetivo con indemnización –por pérdida sobrevinida de capacidad –ineptitud- o contratos sometidos a condición resolutoria legalmente prevista?



LA PARABORALIDAD CONTRACTUAL FORMATIVA: ¿Solo “Estatuto” de la persona becaria?

Regular sí, no cómo

- **Los rectores se rebelan** contra la obligación de cotizar por todos los becarios
- **Empresas y universidades se oponen al Gobierno para no dar de alta a los becarios**
- **Los becarios, una especie en extinción si deben cotizar a la Seguridad Social**
- **Se espera que en las próximas semanas el Gobierno, los sindicatos y la CEOE lleguen a un acuerdo definitivo** sobre “el estatuto del becario”. Aunque los datos oficiales sobre posibles afectados sean una incógnita, parece ser que podrían llegar a casi **500.000**
- **Las empresas se han ahorrado 300.000 puestos de trabajo con estas prácticas y más de 1.143 millones de cotizaciones a la S.S., gracias a los falsos becarios.**



Becarios, precarios y falsos autónomos: así es trabajar en una 'startup' española

- STSJ RJ 234/2023, 14 DE MARZO: mayor número de personas becarias que trabajadoras (31 frente a 27)
- ITSS levanta Acta de Liquidación por inadecuado encuadramiento e infracotización
- **Varias sentencias del TSJ PV** confirman esta tendencia de las empresas tecnológicas a atraer talent joven mediante beca, no contrato en prácticas



—
¿Puede devenir en **responsabilidad penal** las políticas/prácticas de “**falsas becas y/o formaciones extracurriculares?**”

Estatuto persona becaria y prácticas extracurriculares: la “paracontractualidad laboral formativa”.

Nuevo Estatuto proyectado

Regulación de un estatuto de “paralaboralidad” y de protección social asimilada

Garantismo jurídico fuerte versus flexibilidad por la constatada empleabilidad de las personas tituladas
¿Prohibición o limitación de las prácticas extracurriculares?

La cotización generalizada, aún diferenciada, para adelantar su carrera de seguro para una lejana jubilación(RDL 2/2023)

Contratos formativos versus beca

- **STS, 4ª, 23 de junio de 2020** (Rec. 1124/18). UAH. Indemnización conforme a salario convenio.
- **STS, 4ª, 508/2022, 1/8. Programa Becas MAEC-AECID.** Beca: donación modal consisten en ayuda para realizar un trabajo resultado de estudio-formación que redundan en interés de la persona becaria, sin entrar en el patrimonio de la entidad
- **STSJ Madrid 319/2023, 28 de marzo. URJC.** Laboralidad de 153 becas de colaboración para la formación en sus diferentes servicios

Dos reformas que inciden directamente en las políticas-prácticas universitarias de (falsas) becas



- **DF9ª Ley 3/ 2023, de Empleo.** Adiós al procedimiento de oficio (art. 148 **Ejecutividad inmediata Actas de Liquidación. Recurso contencioso d) LRJS**).
 - **Art. 311.2 CP (LO 14/2022):** _Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses
- 2.º Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa**

Propuestas de modificación legal relativas al ámbito psicosocial – Manuel Velázquez

- Art. 1 RDL 16/2022: establece la DA 18ª LPRL para incluir en la ley a las personas que trabajan en la relación especial del hogar familiar especialmente en el ámbito de la **prevención de la violencia contra las mujeres** (pendiente de desarrollo reglamentario)
- Para que haya una reforma de la Directiva Marco, debe modificarse el contenido del Marco Estratégico 2021 – 2027
 - Hay Acuerdos Marco de los agentes sociales Europeos sobre Estrés (2004), Violencia y Acoso (2007) y Violencia y Acoso de Terceros (2010)
 - Hay directrices del SLIC sobre la evaluación de riesgos psicosociales (2018)
 - El consenso de la ISO 45003 coincide con las posiciones de los EEMM de la UE
 - El Parlamento Europeo ha solicitado a la Comisión una Directiva



¿Adiós a los “premios de jubilación” en las Universidades Públicas?

El pleno de Mijas aprueba la derogación
de los premios por jubilación

3,9 millones de euros en premios de jubilación: el otro
privilegio de los funcionarios del Parlament

El Pleno de la Asamblea de Ceuta anula definitivamente los premios de
jubilación con la incógnita de qué pasará a partir de ahora



Un claro conflicto entre la Sala 3 y la Sala 4, que ilustra las disfunciones de la dualidad de vías



Una paradoja de Jano: ser y no ser al mismo tiempo

STS, 3ª, 250/2023, 28 de febrero: *ilegalidad de los premios de jubilación para el PAS Universidades públicas catalanas, legalidad para el PAS laboral (STS, 4ª, 865/2016, 18 de octubre)*

Los premios de jubilación en el empleo público laboral en su propio Laberinto de las viejas “normas de austeridad”.

- STS, 4ª, 141/2023, de 21 de febrero (*premio de jubilación de Paradores de Turismo –legitimidad del premio, sin pronunciarse sobre la aplicación de las normas de austeridad, por ser cuestión nueva-*)
- ATS 24 de enero de 2023 (RCUD 1501/2022), que da firmeza a la STSJ Madrid STSJ Madrid de 9 de febrero de 2022 (Rec. 1062/2021), que condena a la UIMP al pago del premio convencional de jubilación

¿Cómo salir del laberinto de forma coherente, equitativa y pacífica?



¿Cómo incide la lluvia de leyes de “paralaboralidad” en las Universidades, privadas y públicas?

- Ley 15/2022, 12 de julio (igualdad en la diversidad)
- LO 2/2022, 6 septiembre (LOGILS)
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de personas denunciantes
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Transparencia, colaboración ciudadana y gestión de diversidad

**Normas (Ley 2/2023) Whistleblowing
("chivatos") e impacto en las
Universidades, públicas y privadas, en
relación con los protocolos de acoso en el
trabajo**

**La profesora que denunció acoso
laboral ante la Universidad de
Granada estudia llevar su caso
ahora por lo penal**

**Una estudiante de la
Universidad de Granada
denuncia acoso en la entrega de
un premio**

**Los estudiantes de la
Blanquerna reclaman la
expulsión del profesor
acusado por acoso sexual**

**Blanquerna despide al profesor
denunciado por acoso sexual**

**MeToo en las universidades,
33 profesores investigados
(y es una buena noticia)**

Nuevos canales de denuncia y gestión de riesgos psicosociales en general, y del acoso en particular

- **No hay una buena regulación en este ámbito.** La Directiva no propicia su coordinación y las leyes nacionales no han estado afortunadas.
- **En España, se excluyen del sistema de información interna las situaciones de riesgo psicosocial, como el acoso, derivadas de conflictos interpersonales.** A mi juicio, debe haber una lectura racional de sus relaciones: el sistema interno debería remitir, para estos casos, **a los protocolos de gestión del acoso.** Por tanto, **deben ser complementarios, sin desplazamiento de uno por el otro.**
- **No es un gran avance la protección frente al acoso por represalia. Varias sentencias TEDH y TJUE**
- Contribuye al “caos” que ahora mismo se vive en materia de protocolos de gestión del acoso, por la multiplicación de obligaciones sin clara precisión legal

El (tele)trabajo universitario en entornos digitales



STJUE 22 de diciembre de 2022 (c-392/21).
Obligación aportar gafas graduadas en los Trabajos con pantallas de visualización

ATS 22/11/2022 (RCUD 4446/21). Violencia digital sexual-sexista.

STS 41/2023, de 18 de enero. Registro horario.
Vale autodeclaración, pero mejor registro informático (encendido ordenador)





Universitat
de les Illes Balears

XVI Curso sobre régimen Jurídico de Universidades

¡GRACIAS, por vuestra atención!