

## CONTRATO PREDOCTORAL (PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACION )

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Estar en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos, o master universitario, o equivalente y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

### FORMALIZACIÓN Y DURACION

- El contrato se formalizará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación y la Universidad pública u organismo de investigación titular de la unidad investigadora en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o postgrado en su caso.
- El contrato será de duración determinada con dedicación a tiempo completo.
- La duración del contrato será de un año, prorrogable por periodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa del doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa. En ningún caso el contrato inicial mas las prorrogas podrá exceder de cuatro años.
- En el caso de personas con discapacidad el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prorrogas incluidas.
- Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad en la misma o distinta entidad por un tiempo superior a cuatro años, salvo personas con discapacidad, que podrá ser de seis, prorrogas incluidas.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el computo de la duración del contrato.

### RETRIBUCION E INCENTIVOS

- La retribución no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año y al 75% durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al SMI que se establezca cada año, según el Art.27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Este contrato dará derecho a una reducción del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la duración del contrato.

### NORMATIVA

- Ley 14/2011, de 1 de junio, Art. 21..
- R. D. 2720/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero).
- Art 15. Del Estatuto de los Trabajadores.

## CONTRATO DE TRABAJO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Este contrato tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.

#### Duración:

- Como mínimo de un año.
- Al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- Hacer constar en el contrato el nombre del trabajador que se sustituye.
- El contrato de sustitución podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (eventual por circunstancias de la producción).

#### Formalización:

- Habrá de formalizarse por escrito, debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye. El contrato se comunicará en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al Servicio Público de Empleo correspondiente, donde quedará depositado un ejemplar; otra copia del contrato será entregada al trabajador que se jubile, para que lo presente en la entidad gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.

### OTRAS CARACTERÍSTICAS

- En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores de la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años.
- Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, la empresa queda obligada a sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo caso de fuerza mayor.
- En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengada hasta el cese del trabajador contratado.