



PROYECTO DE DECRETO XX/2023, DE XX DE XXXX, POR EL QUE SE REGULA EL ESTATUTO DEL PERSONAL LABORAL DE INVESTIGACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL Y DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES INTEGRANTES DEL SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO DE GALICIA.

La generación de ciencia, la innovación y su aplicación para la obtención de la mejora de la economía y la sociedad son fundamentales para el progreso. Conseguirlo requiere de una política pública que promueva la conexión entre la investigación y la satisfacción de las necesidades sociales. La crisis de la COVID, no solo demostró la importancia de la ciencia sino también la necesidad de ordenar y alinear esfuerzos para mejorar la consecución de resultados.

Conocimiento e innovación son indispensables para impulsar la competitividad y la productividad de Galicia, afrontar la transición ecológica y la digitalización para obtener un crecimiento económico justo y sostenible. La generación de talento investigador es la base del sistema, es necesario formar, captar, retener y atraer talento investigador. Para eso, no basta con ofrecer un entorno de investigación solvente en la que los profesionales puedan desarrollar su actividad, sino que también es necesario contar con un marco de condiciones laborales que garantice la estabilidad y el crecimiento profesional.

El marco normativo estatal se encuentra fragmentado en diversas normas que establecen diferentes regímenes para los investigadores por el simple hecho de trabajar en distintas instituciones. La reforma de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación no regula una carrera común para el personal investigador, armonizando los regímenes de personal investigador de universidades, OPIs y hospitales. El resultado es, que para quien se incorpora a la actividad investigadora no existe una perspectiva de desarrollo profesional que no solo tenga en cuenta la movilidad dentro del sistema académico sino también en el ámbito de la I+D+i pública y empresarial. Para los que continúan o se incorporan en etapas avanzadas, no existe un sistema que ofrezca estabilidad a una edad adecuada y con un sistema de promoción que fomente el mérito. Por eso desde la perspectiva autonómica, abordar esta tarea requiere tener en cuenta este perímetro en el que puede actuar la Xunta de Galicia. En Galicia, el personal investigador desarrolla su labor en centros tecnológicos públicos o privados, universidades, fundaciones sanitarias y en la administración autonómica.

En el ámbito autonómico la Ley 5/2013, de 30 de junio, de fomento de la investigación y de la innovación de Galicia, regula el marco para el fomento de la investigación y del desarrollo tecnológico, de la transferencia y valorización de resultados y de innovación en Galicia en todas sus vertientes, así como de su gestión eficiente, otorgando un papel relevante al desarrollo de actuaciones orientadas a apoyar la carrera investigadora y la consolidación del personal investigador.

Posteriormente, la Comunidad Autónoma de Galicia en ejercicio de su potestad de auto organización dictó la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia con el objetivo de estructurar, establecer el régimen jurídico y dirigir y fijar los objetivos de la función pública gallega. La Ley, en el artículo 5, contiene una habilitación para la elaboración de normas singulares en atención a las peculiaridades del personal investigador.

El régimen, que a través del presente decreto se regula, será de aplicación a todo el personal investigador que desarrolle su actividad en el ámbito de la Administración General de la



Comunidad Autónoma de Galicia y de las entidades instrumentales integrantes del sector público autonómico. Con este decreto, la Xunta de Galicia ejerce la habilitación contenida en el artículo 4 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, estableciendo un marco de desarrollo profesional que no solo proporciona estabilidad laboral al personal de investigación formado, sino que también servirá para atraer personal de otros países o Comunidades Autónomas, más allá del Programa Oportunus diseñado para la incorporación de talento excelente. Aprovechara también la oportunidad derivada de la reciente modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, que ampara una regulación específica a nivel autonómico de aspectos muy relevantes del régimen de personal relativos a la carrera, la movilidad y la cooperación con los agentes públicos y privados del sistema de ciencia y tecnología.

El decreto está estructurado en ocho Títulos, cincuenta y nueve artículos, once disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias y dos disposiciones finales.

El Título Preliminar bajo la denominación "Condiciones Generales" define el personal de investigación, integrado por personal Investigador y personal técnico; regula la aplicación de la norma a todas las entidades del sector público autonómico, y norma el régimen de incompatibilidades de ese personal.

El Título I describe las modalidades contractuales aplicables al personal investigador en virtud del dispuesto en los artículos 21 y 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Define la clasificación del mismo conforme la establecida por el European Research Career Framework. Siguiendo este modelo, se establecen cuatro categorías atendiendo al nivel de formación y a las competencias demostradas por cada investigador en el desarrollo de su trabajo, reflejando la progresión en su capacitación y capacidad de liderazgo de equipos de I+D+i: R1 Investigador/a predoctoral; R2 Investigador/a emergente; R3 Investigador/a establecido/da; R4 Investigador/a Sénior.

Sobre esa clasificación y con el amparo de las modalidades contractuales de personal investigador de la Ley 14/2011, de 1 de junio, aborda aspectos como el objeto del contrato, su duración, el régimen de evaluación de la actividad investigadora, así como la extinción y la indemnización por finalización del contrato.

Los artículos contenidos en este Título, atienden todas las etapas de la actividad investigadora, desde la etapa predoctoral hasta el final de la vida laboral. Comienza dando cobertura contractual a las etapas de formación pre y post doctoral para, una vez conseguida la madurez investigadora, ingresar en el sistema a través de un contrato fijo consiguiendo la posición de investigador establecido. Este es el inicio de una carrera profesional como investigador estable, reconocida a través de evaluación de la actividad investigadora que en el caso de ser positiva supone una mejora retributiva.

Por último, se recogen las figuras contractuales reguladas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, para dar cobijo a necesidades no estructurales a través de los contratos indefinidos de investigador distinguido y de actividad científico técnica.

En ningún caso el decreto establece un régimen singular, sino que reproduce las figuras contractuales recogidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, en el caso de la contratación temporal



(investigadores predoctorales y emergentes) así como la contratación indefinida (investigadores distinguidos y realización de actividades científico técnicas), y aplicara la regulación establecida en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el caso de la contratación fija (investigador/a establecido/da e investigador/a sénior) para facilitar comprensión de la carrera profesional del personal de investigación.

La misma solución se aplica en el Título II donde se describe el régimen de contratación del personal técnico de investigación, utilizando para la contratación de las dos posiciones de técnico/a superior de investigación y técnico/a de investigación sénior el contrato laboral fijo regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En ambos casos, el contrato fijo marca el inicio de una carrera profesional estable, reconocida a través de evaluación de la actividad investigadora que en el caso de ser positiva supone una mejora retributiva.

El Título III describe el régimen de contratación del personal de investigación para la ejecución de actividades científico-técnicas vinculadas a líneas de investigación.

El Título IV regula el acceso del personal de investigación estableciendo el concurso como el sistema de selección a través de convocatorias públicas bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

El Título V, Promoción y carrera profesional, desarrolla el derecho a la carrera profesional del personal de investigación, definiendo la carrera como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Una carrera basada en la evaluación de la actividad investigadora de conformidad con el previsto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En lo referente a la promoción interna, se establecen las condiciones para el acceso por esta vía a las plazas de Investigador/a Sénior por parte del personal investigador establecido. Este derecho también se reconoce para el personal Técnico Superior de Investigación, en el acceso a las plazas de Técnico/a de investigación Sénior.

El Título VI, dedicado al régimen retributivo del personal de investigación, establece los conceptos que integran el salario, recogiendo las cuantías de las retribuciones fijas e incorporando en el salario el reconocimiento en términos retributivos de la evaluación positiva de la actividad investigadora. Para estimular la captación de fondos en convocatorias competitivas, se reconoce un complemento retributivo no consolidable en función de los resultados obtenidos por el investigador, que se financia en base a los recursos captados.

El Título VII regula la adscripción, movilidad y convenios de colaboración, normando un conjunto de situaciones orientadas a facilitar la movilidad y el intercambio personal de investigación facilitando la prestación de servicios en agentes públicos y privados del Sistema Gallego de Ciencia, Tecnología e Innovación, del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como en entidades internacionales o extranjeras, contemplando también la realización de una actividad profesional por cuenta propia.



Las disposiciones adicionales se dedican a regular aspectos dirigidos a facilitar el tránsito del personal que realiza funciones de investigación al régimen establecido en el decreto, tales como la reclasificación de los puestos ocupados por personal funcionario de carrera o laboral fijo, que desempeñen funciones correspondientes a personal de investigación; o acceso voluntario a la condición de personal investigador del personal funcionario de carrera o laboral fijo titular de puestos reclasificados.

En este apartado, el decreto también incorpora la previsión de la creación del personal investigador estatutario, segundo lo dispuesto en la Disposición última octava de la Ley 14/2011, de 1 de junio , que modifica el artículo 85 de la Ley 14/2007, de 3 de julio , de investigación biomédica.

Desde el punto de vista de la mejora de la calidad normativa, este decreto se adecúa a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, así como a los principios de necesidad, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, accesibilidad, simplicidad y eficacia, que se recogen en el artículo 37 de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico.

En lo que se refiere a los principios de necesidad y eficacia, se trata de una norma necesaria para la regulación del Régimen de Personal laboral de Investigación de la Administración General y del Sector Público autonómico de Galicia conforme la reforma Ley 14/2011, de 1 de junio .

De acuerdo con los principios de proporcionalidad y de simplicidad, contiene la regulación esencial del régimen del personal de investigación aplicable en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Galicia y de las entidades instrumentales integrantes del sector público autonómico.

Conforme a los principios de seguridad jurídica y eficiencia, resulta coherente con el ordenamiento jurídico y permite una gestión más eficiente de los recursos públicos.

Cumple también con los principios de transparencia y accesibilidad, ya que se identifica claramente su propósito, y durante el procedimiento de tramitación de la norma se permitió la participación activa de las personas potenciales destinatarias a través de los trámites de consulta pública previa y de publicación en el portal de transparencia y gobierno abierto de la Xunta de Galicia.

El texto fue sometido a los informes y dictámenes XXXX

Por último, este decreto se dicta en virtud de la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de fomento de la investigación en Galicia, recogida en el artículo 27.19 de su Estatuto de autonomía, respetando las competencias que el artículo 149.1.15 CE reserva al Estado en materia de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, y de la Ley 1/1983, de 22 de febrero , de normas reguladoras de la Xunta y de su Presidencia.



En virtud de esto, por propuesta del Vicepresidente primero y Conselleiro de Economía Industria e Innovación, en ejercicio de las facultades otorgadas por el artículo 34 de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, de normas reguladoras de la Xunta y de su Presidencia, de acuerdo con el Consello Consultivo, y luego de la deliberación del Consello da Xunta de Galicia, en su reunión del xxxx

DISPONGO:

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artigo 1. *Objeto*

El presente decreto desarrolla el régimen jurídico del personal de investigación de carácter laboral de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de las entidades instrumentales integrantes del sector público autonómico.

Artigo 2. *Personal de Investigación de carácter laboral*

Tendrá la consideración de personal de investigación al servicio de la Administración General y de las entidades instrumentales integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia el personal investigador laboral y el personal técnico laboral.

1. Se considera personal investigador laboral aquel que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, realiza una actividad investigadora, entendida como trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimiento, incluidos los relacionados con el ser humano, la cultura y la sociedad, la utilización de este conocimiento para crear nuevas aplicaciones, así como su transferencia y difusión.
2. Se considera personal técnico laboral a aquel que estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, asume funciones facultativas y responsabilidad en el desarrollo de tareas de gestión de equipos humanos; valorando conocimientos, estudios, inspección y supervisión en instalaciones científicas o técnicas. Entre ellos se encuentra el personal agente de innovación y figuras equivalentes.

Artigo 3. *Ámbito de aplicación*

1. Este decreto será de aplicación al personal de investigación contratado en régimen laboral por la Administración General y a las entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.

2. Además de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia y sus órganos dependientes, podrán contratar personal de investigación las entidades del sector público autonómico que, de conformidad con la Disposición adicional primera, apartado 1, de la Ley 12/2014, de 22 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas, tengan carácter de organismos públicos de investigación.



Artigo 4. *Régimen jurídico*

La Administración General y las entidades del sector público autonómico conforme lo establecido en el artículo 3 de este decreto podrán contratar personal de investigación laboral de acuerdo con las modalidades contractuales establecidas en el artículo 20 y siguientes de la Ley 14/2011, de 1 de junio, así como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en sus normas de desarrollo, y en su defecto el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

2. El personal de investigación laboral se regirá por el establecido en la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en este decreto, por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y sus normas de desarrollo, y en las normas convencionales. Asimismo, se regirá por los preceptos que le sean de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del Empleo Público de Galicia.

Artigo 5. *Interrupción del cómputo de duración del contrato*

Para todas las modalidades contractuales de duración determinada contempladas en este decreto, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, tutela con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, violencia de género o terrorista, durante la vigencia del contrato, interrumpirán a cómputo de la duración del contrato.

Artigo 6. *Procedimiento para la autorización de la correspondiente contratación*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la correspondiente Ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia, las contrataciones de duración determinada e indefinida reguladas en el presente decreto, requerirán informe conjunto favorable del órgano de la dirección competente en materia de Planificación y Presupuestos, y del órgano de la dirección competente en materia Función Pública de conformidad con el siguiente procedimiento:

Se iniciará mediante solicitud del centro directivo que deberá acercar la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa del proyecto de la actividad de I+D+i que se va a desarrollar.
- b) Certificado de existencia de crédito para la realización de la correspondiente contratación.
- c) Propuesta del contrato de trabajo que se pretende formalizar.
- d) Informe favorable de la Agencia Gallega de Innovación, que deberá indicar la modalidad contractual que considere más idónea para la contratación del personal, excepto en el supuesto que la contratación se vaya a realizar por esta, en cuyo caso no se requerirá dicho informe.

En todo caso, no requerirán del trámite de autorización previa todos los contratos laborales de duración determinada y de actividades científico-técnicas vinculados en su totalidad a



financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia.

Artigo 7. *Régimen de incompatibilidades*

El personal de investigación contratado bajo alguna de las modalidades recogidas en este decreto está sujeto al régimen general de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, con las particularidades establecidas en los artículos 17 y 18 de la Ley 14/2011, de 1 de junio. En cualquiera caso, el personal de investigación para realizar cualquier otra actividad, deberá solicitar la pertinente autorización a la Consellería competente en materia de Función Pública.

Artigo 8. *Compatibilidad para el ejercicio de otras actividades de investigación*

De conformidad con el artículo 17 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, con carácter excepcional podrá autorizarse al personal de investigación al servicio de la Administración General y de las entidades del sector público autonómico conforme lo establecido en el artículo 3 de este decreto, la compatibilidad para el ejercicio de actividades de investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento e innovación de carácter no permanente, o de asesoramiento científico o técnico en supuestos concretos, que no correspondan a sus funciones.

Esta compatibilidad podrá autorizarse también para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación en entidades públicas y privadas dedicadas a la investigación y/o docencia.

Dicha excepción se acreditará por la asignación del encargo en concurso público, o por requerir especiales cualificaciones que solo ostente el personal de investigación regulado en este decreto. Se adecuará al previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y requerirá autorización de la Consellería competente en materia de Función Pública.

Artigo 9. *Compatibilidad para la participación del personal de investigación de la Administración General y del Sector Público autonómico Galicia en sociedades mercantiles.*

De conformidad con el artículo 18 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, la Administración General y las entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia conforme lo establecido en el artículo 3 de este decreto, podrán autorizar al personal de investigación a su servicio, la prestación de servicios mediante un contrato laboral a tiempo parcial en sociedades mercantiles, y otras entidades con personalidad jurídica, creadas o participadas por la entidad para la que dicho personal preste servicios. Dicha autorización requerirá informe favorable de la Consellería competente en materia de Función Pública.

1. La autorización requerirá la justificación previa, debidamente motivada, de la participación del personal de investigación en una actuación relacionada con las prioridades científico-técnicas establecidas en las estrategias autonómicas de I+D+i, en actividades de transferencia de conocimiento o en el desarrollo y la explotación de resultados de la actividad científico-



técnica generadas en actividades de investigación, desarrollo e innovación de la entidad para la que preste servicios.

2. Los reconocimientos de compatibilidad no podrán modificar la jornada ni el horario del puesto de trabajo inicial del interesado, y quedarán automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto en el sector público.

3. Las limitaciones establecidas en los artículos doce.1.b) y d) y dieciséis de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, no serán de aplicación al personal de investigación que preste sus servicios en las sociedades que creen o en las que participen las entidades a que hace referencia el apartado 1, siempre que dicha excepción fuera autorizada por la Consellería competente en materia de Función Pública, e informada favorablemente por la GAIN o ACIS cuando se trate de personal contratado por centros del Sistema Gallego de Salud o por institutos de investigación sanitaria y fundaciones sanitarias.

TÍTULO I

Personal investigador

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artigo 10. *Clasificación del personal Investigador*

Atendiendo a la clasificación del European Research Career Framework, en atención al nivel de formación y las competencias demostradas por cada investigador en el desarrollo de su trabajo, se establece la siguiente clasificación, que refleja la progresión en su capacitación y capacidad de liderazgo de equipos de I+D+i:

- Investigador/a predoctoral (R1): Investigador/a en formación admitido en un programa de doctorado.
- Investigador/a emergente (R2): Investigador/a doctor/a en etapa de formación post doctoral, cuyo trabajo consistirá en la realización de tareas de investigación orientadas a la obtención de un elevado perfeccionamiento y especialización profesional.
- Investigador/a establecido/a (R3): El personal investigador post doctoral que fue capaz de desarrollar un nivel de independencia pleno tras las etapas anteriores de su carrera. Es el/la investigador/a principal de sus propias ayudas y firma sus publicaciones como autor/a sénior (último/a firmante o autor/a de correspondencia).
- Investigador/a Sénior (R4): El personal investigador que alcanza una madurez y excelencia en su actividad que lo sitúa como líder en su área o campo de investigación, con reputación internacional basada en sus aportaciones a la ciencia. Se trata de personal con amplia experiencia y calidad científica, que lidera, dirige y coordina grupos de investigación, plataformas o redes con autonomía e independencia.



CAPITULO II

Investigador/a predoctoral

Artigo 11. *Contratación del personal investigador predoctoral*

La Administración General y las entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia podrán contratar personal investigador predoctoral para la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y nuevo.

De acuerdo con el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio el contrato se celebrará bajo la modalidad de contrato predoctoral, con personal que deberá estar en posesión del Título de licenciado/a, ingeniero/a, arquitecto/a, graduado/a universitario/a con grado de por lo menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System), máster universitario o equivalente, y haber sido admitido/a en un programa de doctorado.

En cualquiera caso, este personal tendrá la condición de personal investigador predoctoral en formación y su perfil coincide con el R1 del European Research Career Framework.

Artigo 12. *Duración del contrato*

De conformidad con artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio , este contrato tendrá dedicación a tiempo completo y su duración no podrá ser inferior a un año, ni superior a cuatro años. Cuando el contrato se celebrara por una duración inferior a cuatro años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas tengan una duración inferior a un año. No obstante, cuando el contrato se celebre con una persona con discapacidad, podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de limitación de la actividad.

Para estos efectos, se considerarán personas con discapacidad las previstas en el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

El contrato podrá prorrogarse hasta el máximo previsto, mismo una vez que el personal investigador contratado aprobara la tesis de doctorado. En todo caso, cuando el contrato sea prorrogable y el trabajador continúe realizando las actividades objeto del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente, salvo informe motivado desfavorable de evaluación emitido por la comisión académica del programa de doctorado, o, si es el caso, de la escuela de doctorado, hasta completar su duración máxima.

El personal investigador predoctoral no podrá ser contratado por esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior al máximo posible de cuatro o seis años, según los casos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en caso de que, por haber sido ya contratado el trabajador en esta modalidad, el tiempo restante hasta un máximo de cuatro años, o seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, el contrato o su prórroga, podrá celebrarse por el tiempo restante hasta el máximo establecido en cada caso.



Artigo 13. *Evaluación de la actividad investigadora*

De conformidad con artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio , la actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso, por la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa. La evaluación desfavorable podrá ser causa de resolución del contrato.

De acuerdo con el artículo 6.3 del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por lo que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, cuando el personal investigador formule ante el órgano competente una reclamación por incumplimiento de las tareas de dirección de la tesis de doctorado y obtenga un dictamen favorable, durante el plazo que transcurre a partir de la presentación del dicho dictamen favorable, y mientras no se produzca el cambio en la dirección de la tesis de doctorado, se suspenderá el cómputo de la duración del contrato durante un plazo máximo de cuatro meses, transcurrido lo cual se retomará el citado cómputo. La entidad competente deberá resolver, luego del informe positivo de la dicha entidad, respeto de la nueva dirección, el cambio de rumbo de la tesis en el plazo máximo de un mes.

Artigo 14. *Extinción del contrato*

El contrato predoctoral finalizará por cumplimiento de la duración máxima, desistimiento del órgano de contratación, dimisión del personal investigador, y por las causas recogidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artigo 15. *Indemnización por finalización del contrato*

De conformidad con el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio , a la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO III

Investigador/a emergente

Artigo 16. *Contratación del personal investigador emergente*

La Administración General y las entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia podrán contratar personal investigador emergente.

De acuerdo con el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio el contrato se celebrará bajo la modalidad de contrato de acceso de personal investigador doctor, con un doctor o doctora con la finalidad primordial de desarrollar tareas de investigación, transferencia de conocimiento e innovación orientadas a la obtención por este personal de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional coincidiendo con el perfil R2 del European Research Career Framework.



Artigo 17. *Duración del contrato*

De conformidad con artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, este contrato con dedicación a tiempo completo tendrá una duración mínima de 3 años, pudiendo prorrogarse hasta el límite máximo de 6 años. Las prórrogas no podrán tener una duración inferior a un año. No obstante, cuando el contrato se celebre con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de ocho años, incluidas las prórrogas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de limitación de la actividad.

Para estos efectos, se considerarán personas con discapacidad las previstas en el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Ningún trabajador/a podrá ser contratado por esta modalidad, en la misma o en distinta entidad, por un período superior a seis años, incluidas las posibles prórrogas, excepto en el caso de las personas con discapacidad señaladas en el párrafo anterior para las cuáles el tiempo no podrá exceder de ocho años.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en caso de que, por haber sido ya contratado el trabajador en esta modalidad, el tiempo restante hasta un máximo de seis años, u ocho en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, el contrato, o su prórroga, podrá celebrarse por el tiempo restante hasta el máximo establecido en cada caso.

Artigo 18. *Evaluación de la actividad investigadora*

De acuerdo con la Ley 14/2011, de 1 de junio, el personal investigador contratado en esta modalidad podrá optar, a partir de la finalización del segundo año de vigencia del contrato, a la evaluación de su actividad investigadora. Esta evaluación se considerará únicamente a los efectos de reconocimiento profesional a lo largo de su itinerario postdoctoral.

La evaluación será realizada por la Agencia Gallega de Innovación GAIN, o por la ACIS si se trata de personal contratado por el SERGAS. Cuando la contratación se realice en el marco de programas de post doctorado financiados por los organismos financiadores del Sistema Gallego de Ciencia, Tecnología e Innovación, la evaluación será realizada por el organismo financiador correspondiente.

Si la evaluación resulta negativa el personal investigador podrá someter su actividad investigadora a una segunda y última evaluación antes de finalizar el contrato o sus prórrogas.

Artigo 19. *Certificado de investigador/a establecido/a (R3)*

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, tras superar la evaluación recogida en este capítulo el personal investigador podrá obtener la certificación como investigador/a establecido/a (en adelante certificado R3). En todo caso, el órgano competente para la evaluación de los requisitos de calidad de la producción y de la actividad científico-tecnológica establecidos para el certificado R3 como investigador/a establecido/a será la Agencia Estatal de Investigación.



La Administración autonómica promoverá las medidas necesarias para que la Agencia Estatal de Investigación considere requisito suficiente para la expedición del certificado R3 (o I3) la obtención de la evaluación positiva en los términos regulados en el artículo 18 de este decreto.

El certificado de investigador/a establecido/a R3 /I3 será reconocido en los procesos selectivos de nuevo ingreso estable que sean convocados por la Administración general y las demás entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia conforme lo establecido en el artículo 3 de este decreto. Se tendrá en cuenta a los efectos de su valoración como méritos de investigación en los dichos procesos selectivos, y se proyectará sobre las pruebas o fases de evaluación del currículum del personal investigador que forme parte de estos procesos, de manera que tendrá exención o compensación de las pruebas o fases de evaluación curricular o equivalentes.

Las plazas de nuevo ingreso estable la cuyos procesos selectivos podrá acceder el personal investigador con certificado R3 serán las de personal investigador establecido.

Artigo 20. *Extinción del contrato*

De conformidad con el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio , el contrato finalizará por cumplimiento de la duración máxima establecida, así como por las causas contempladas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en todo caso a partir del momento en el que se haga efectivo el ingreso estable del investigador a posición de investigador establecido.

Artigo 21. *Indemnización por finalización del contrato*

De conformidad con el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , a la finalización del contrato por vencimiento del tiempo pactado, el trabajador/a tendrá derecho a percibir una indemnización por importe equivalente al previsto para los contratos de duración determinada.

En el no previsto en este artículo será de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre , y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPITULO IV

Investigador/a establecido/a

Artigo 22. *Contratación del personal investigador establecido*

El personal investigador establecido será contratado a través de un contrato laboral fijo de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El contrato tiene por objeto facilitar la incorporación y el desarrollo profesional del personal investigador que consiguió un nivel de excelencia en su carrera y que, por lo tanto, reúne las condiciones necesarias para garantizar que su incorporación genere un retorno cierto en términos de su contribución a la mejora de los resultados de innovación y transferencia en Galicia.



Podrán acogerse a esta modalidad contractual aquellos investigadores/as que estén en posesión del título de doctor/a o equivalente, con experiencia demostrada como investigador/a post doctoral, que hayan alcanzado un nivel de independencia pleno en su actividad investigadora, coincidiendo con el perfil R3 del European Research Career Framework.

El contrato tendrá carácter fijo y finalizará por evaluación negativa en los términos regulados en este decreto, y por las demás causas recogidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , dando derecho el trabajador a percibir la indemnización en aquellos casos en los que así esté previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre .

Artigo 23. *Evaluación de la actividad Investigadora*

Durante el quinto año de vigencia del contrato, que podrá ampliarse hasta el séptimo cuando se trate de una persona con discapacidad, el personal contratado en esta modalidad deberá someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada en su contrato de trabajo, que deberá contar con un informe externo. Este informe será vinculante y en aquellos casos en los que el resultado sea negativo podrá dar lugar a la resolución del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La designación de los expertos o instituciones que deberán realizar el dicho informe corresponderá al centro o entidad en el que la persona investigadora preste sus servicios, con el informe favorable de la Agencia Gallega de Innovación (GAIN) o de la ACIS si se trata de personal contratado por el SERGAS.

En la composición del panel de expertos se procurará conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Esta participación equilibrada supone que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento, tal y como define la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Superada la evaluación, el investigador/a adquiere y consolida el derecho a percibir el complemento de excelencia en función de la valoración obtenida en la evaluación de su actividad cada cinco años , con efectos económicos de 1 de enero del año siguiente a aquel en el que se obtenga la correspondiente valoración. Las personas con discapacidad podrán ampliar el plazo para solicitar la evaluación hasta un máximo de siete años.

CAPITULO V

Investigador/a Sénior

Artigo 24. *Contratación del personal investigador sénior*

El personal investigador sénior será contratado a través de un contrato laboral fijo de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El contrato tiene por objeto facilitar la incorporación y el desarrollo profesional del personal investigador que alcanza una madurez y excelencia en su actividad que lo sitúa como líder en su área o campo de investigación, con reputación internacional basada en sus aportaciones a la ciencia.



Podrán acogerse a esta modalidad contractual aquellos investigadores/as que estén en posesión del título de doctor/a o equivalente que, atendiendo a su amplia experiencia y calidad científica, lideran, dirigen y coordinan un grupo de investigación, plataforma o red con autonomía e independencia, coincidiendo con el perfil R4 del European Research Career Framework.

El contrato tendrá carácter fijo y finalizará por evaluación negativa en los términos regulados en este decreto, y por las demás causas recogidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, dando derecho al trabajador a percibir la indemnización en aquellos casos en los que así esté previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artigo 25. *Evaluación de la actividad Investigadora*

El personal contratado en esta modalidad deberá someter la evaluación a actividad investigadora desarrollada en su contrato de trabajo cada cinco años, plazo que se amplía a siete años cuando se trate de personas con discapacidad, a través de un informe externo. Este informe será vinculante, y una vez superada la evaluación, el investigador/a adquiere y consolida el derecho a percibir el complemento de Excelencia en función de la valoración obtenida en la evaluación de su actividad, con efectos económicos de 1 de enero del año siguiente a aquel en el que se obtenga la correspondiente valoración.

La designación de los expertos o instituciones que deberán realizar el dicho informe corresponderá al centro o entidad en el que la persona investigadora preste sus servicios, con el informe favorable de la Agencia Gallega de Innovación (GAIN) o de la ACIS si se trata de personal contratado por el SERGAS.

En la composición del panel de expertos se procurará conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Esta participación equilibrada supone que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento, tal y como define la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO VI

Investigador/a distinguido/a

Artigo 26. *Disposiciones generales*

La regulación establecida en este decreto para el personal investigador distinguido regirá con carácter general para el personal contratado bajo esta modalidad, excepto cuando exista una norma de igual o superior rango que establezca condiciones especiales vinculadas a actividades y o programas específicos de captación, retención o atracción de talento investigador o cualquier otra circunstancia que requiera un tratamiento singular.

En todo caso respetará las disposiciones de los artículos 20 y siguientes de la Ley 14/2011, de 1 de junio, así como el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en sus normas de desarrollo, y en su defecto el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.



Artigo 27. *Contratación del personal investigador distinguido*

Las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio podrán contratar investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio que se encuentren en posesión del título de Doctor o Doctora y que disfruten de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones en el ámbito científico o técnico bajo la modalidad de contrato de investigador distinguido de acuerdo con el artículo 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio .

El objeto del contrato será la dirección de equipos humanos como investigador/a principal, la dirección de centros de investigación, instalaciones y programas singulares científicos y tecnológicos de gran relevancia en el ámbito del conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del órgano contratante.

Artigo 28. *Duración del contrato y causas de extinción*

El contrato tendrá la duración que las partes acuerden, la jornada laboral, horarios, fiestas, permisos y vacaciones deberán establecerse en las cláusulas del mismo.

Conforme lo establecido en el artículo 23.f de la Ley 14/2011, de 1 de junio, en el caso de extinción del contrato por desistimiento de la persona empleadora, será preciso un preaviso de tres meses sin perjuicio de las posibilidades de rescisión por parte del empleador por causas procedentes.

En este caso, el personal investigador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, correspondiéndole la indemnización que resulte procedente por la finalización de la relación laboral, sin perjuicio de la que podrá corresponderle por incumplimiento total o parcial del preaviso.

Asimismo, podrá finalizar por dimisión del personal investigador, evaluación negativa de la actividad investigadora y por las causas recogidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , correspondiendo a este personal la indemnización que resulte procedente por finalización de la relación laboral.

Artigo 29. *Evaluación de la actividad investigadora*

Con el fin de garantizar el mantenimiento de la excelencia de la actividad investigadora, los investigadores/as contratados/as bajo la modalidad de investigador/a distinguido/a estarán sometidos a un proceso de evaluación cada 5 años, plazo que se amplía a siete si se trata de personal con discapacidad.

La evaluación será realizada por una comisión evaluadora que contará, entre sus miembros, con paneles de personas expertas nacionales o internacionales en la especialidad en que el personal investigador evaluado desarrolla su trabajo. El informe emitido por la Comisión será vinculante, si es negativo podrá dar lugar a la extinción del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.



La designación de los expertos o instituciones que integran la dicha comisión corresponderá al centro o entidad en el que la persona investigadora preste sus servicios, con el informe favorable de la Agencia Gallega de Innovación (GAIN) o de la ACIS si se trata de personal contratado por el SERGAS.

En la composición del panel de expertos se procurará conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Esta participación equilibrada supone que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento, tal y como define la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Superada la evaluación, el investigador/a adquiere el derecho a percibir el complemento de rendimiento investigador en los términos establecidos en el artículo 51 del presente decreto, con efectos económicos de 1 de enero del año siguiente a aquel en el que se obtenga la correspondiente valoración.

Artigo 30. *Certificación R3*

El personal investigador contratado bajo esta modalidad que obtenga una evaluación positiva de su actividad investigadora podrá solicitar el certificado R3 a la Agencia Estatal de Innovación únicamente para efectos de reconocimiento de méritos, sin que la obtención del mismo sea vinculante para el mantenimiento del contrato.

TÍTULO II

Personal técnico de investigación.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artigo 31. *Clasificación del personal técnico de investigación*

La Administración General y las entidades del sector público autonómico conforme lo establecido en el artículo 3 de este decreto podrán contratar personal técnico conforme a las modalidades establecidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en sus normas de desarrollo, y en su defecto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Para el desarrollo de las funciones que le son propias en atención a las competencias demostradas en el desarrollo de su trabajo se establece la categorización que refleja su progresión profesional:

- a) **Técnico/a Superior de Investigación:** Profesional titulado superior cualificado que realiza tareas de investigación a través de plataformas, servicios de apoyo a la investigación o directamente con grupos de investigación. Este personal desarrolla, entre otras, funciones de apoyo y colaboración en el diseño, aplicación, mantenimiento y mejora de instalaciones científicas, elaboración de informes, estudios o análisis y, en general, participando en la gestión técnica de planes, proyectos, programas o aplicaciones y resultados de la investigación.



- b) Técnico/a de Investigación Sénior:** Profesional titulado superior altamente cualificado, Doctor o Doctora que presta servicios altamente especializados con funciones directivas, que coordina los servicios científico-técnicos a la comunidad investigadora a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en grupos de investigación.

El personal perteneciente a esta categoría desarrollará funciones que impliquen especiales exigencias y responsabilidad, para la realización de tareas de gestión de equipos humanos, valoración de conocimientos, estudio, inspección y supervisión de instalaciones científicas o técnicas, en sus respectivas especialidades, y/o el desarrollo de tareas de concepción, diseño, aplicación y mejora en instalaciones científicas experimentales, o de gestión, asesoramiento, análisis o elaboración de informes en sus respectivas especialidades que constituyan la finalidad específica del organismo.

CAPITULO II

Personal Técnico de Investigación

Sección 1ª Técnico/a Superior de investigación

Artigo 32. *Contratación del personal técnico/a Superior de investigación*

El personal que esté en posesión de la titulación de licenciado o grado de más de 300 ECTS o equivalente podrá acceder a la condición de técnico superior de investigación mediante un contrato laboral fijo conforme el establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre .

El contrato tendrá carácter fijo y finalizará por evaluación negativa en los términos regulados en este decreto, y por las demás causas recogidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , dando derecho el trabajador a percibir la indemnización en aquellos casos en los que así esté previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre .

Artigo 33. *Evaluación de la actividad investigadora*

Durante el quinto año de vigencia del contrato, plazo que se ampliará hasta el séptimo cuando se trate de personas con discapacidad, el personal contratado en esta modalidad deberá someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada en su contrato de trabajo, que deberá contar con un informe externo. La designación de los expertos o instituciones que deberán realizar el dicho informe corresponderá al centro o entidad en el que la persona investigadora preste sus servicios, con el informe favorable de la Agencia Gallega de Innovación (GAIN) o de la ACIS si se trata de personal contratado por el SERGAS.

Este informe será vinculante, si es negativo podrá dar lugar a la resolución del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En la composición del panel de expertos se procurará alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Esta participación equilibrada supone que las personas de cada sexo no



superen el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento, tal y como define la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Superada la evaluación, el Personal Técnico adquiere y consolida el derecho a percibir el complemento de Excelencia en función de la valoración obtenida en la evaluación de su actividad, con efectos económicos de 1 de enero del año siguiente a aquel en el que se obtenga la correspondiente valoración. Las personas con discapacidad podrán ampliar el plazo para solicitar la evaluación hasta un máximo de siete años.

Sección 2ª Técnico/a de investigación sénior

Artigo 34. Contratación de personal técnico/a de investigación sénior

El personal titulado superior con formación especializada, doctorado o máster altamente cualificado y con experiencia contrastada en la prestación de servicios que requieren una notable especialización científico-técnica podrá adquirir la condición de técnico de investigador sénior a través de un contrato laboral fijo conforme el establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre .

El contrato tendrá carácter fijo y finalizará por evaluación negativa en los términos regulados en este decreto, y por las demás causas recogidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , dando derecho el trabajador a percibir la indemnización en aquellos casos en los que así esté previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre .

Artigo 35. Evaluación de la actividad investigadora

El personal contratado bajo esta modalidad, deberá someter a evaluación la actividad desarrollada en su contrato de trabajo. La evaluación se realizará durante el quinto año de vigencia del contrato, plazo que se amplía a siete cuando se trate de personas con discapacidad, a través de un informe externo.

Este informe será vinculante, y superada la evaluación, el personal técnico adquiere y consolida el derecho a percibir el complemento de excelencia en función de la valoración obtenida en la evaluación de su actividad cada cinco años, con efectos económicos de 1 de enero del año siguiente a aquel en el que se obtenga la correspondiente valoración.

La designación de los expertos o instituciones que deberán realizar dicho informe corresponderá al centro o entidad en el que la persona investigadora preste sus servicios, con el informe favorable de la Agencia Gallega de Innovación (GAIN) o de la ACIS si se trata de personal contratado por el SERGAS.

En la composición del panel de expertos se procurará alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Esta participación equilibrada supone que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento, tal y como define la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



TÍTULO III

Personal de investigación para la ejecución de actividades científico-técnicas vinculadas a líneas de investigación

Artigo 36. *Contratación de personal para la ejecución de actividades científico-técnicas*

De acuerdo con el artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, las entidades de la Administración General y de las entidades instrumentales del sector público autonómico de la Comunidad Autónoma de Galicia podrán celebrar contratos indefinidos de actividades científico-técnicas con personal de investigación con título de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior el Técnico/a, o con título de Doctor o Doctora. También se podrá celebrar con personal cuya formación, experiencia y competencias sean acordes con los requisitos y tareas a desarrollar en la posición que se precise cubrir.

El objeto de los contratos de actividades científico-técnicas será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas que se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, contruidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por un o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos o contratos de I+D+i.

Artigo 37. *Duración del contrato*

Los contratos de actividades científico-técnicas son de duración indefinida, podrán estar vinculados a la existencia de financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva asociada a los mismos durante su vigencia, y no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, ni su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral.

TÍTULO IV

Sistema de acceso del personal de Investigación

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artigo 38. *Sistema de selección del personal*

1. El concurso será el sistema selectivo de acceso al empleo público para el personal de investigación de la Administración General de la Xunta y de las entidades del sector público autonómico conforme lo establecido en el artículo 3 de este decreto. La selección se realizará a través de un concurso de valoración de méritos, dentro del marco previsto en el artículo 61.7



del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, conforme el perfil señalado en cada convocatoria pública y, si fuera el caso, en las pruebas complementarias que se determinen.

El sistema de selección estará basado en la valoración del currículum del personal, incluyendo los méritos allegados relacionados con la actividad de apoyo y liderazgo técnico de la investigación de transferencia de conocimiento y de innovación, así como la adecuación de las competencias y capacidades de las candidaturas a las características de las plazas.

A efectos de la valoración de los méritos segundo lo que se establezca en las correspondientes convocatorias públicas se computará como tiempo de inactividad investigadora el tiempo disfrutado de permiso de maternidad, paternidad, guardia con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y/o lactancia, e incapacidad temporal asociada al embarazo o por razones de violencia de género o cualquier tipo de acoso.

En las bases de la convocatoria de ayudas, se establecerá el factor corrector que en cada caso corresponda y que permita compensar los períodos de inactividad investigadora y garantizar la igualdad de oportunidades.

2. La valoración del currículum del personal de investigación será realizada por el centro al que pertenezca el puesto, incluidas las fundaciones hospitalarias, y su resultado tendrá carácter vinculante en caso de ser negativo. Las personas extranjeras y nacionales de otros Estados Miembros de la Unión Europea podrán realizar las pruebas y presentar la documentación en inglés.

En el caso del personal investigador la posesión del certificado R3/I3 o equivalente regulado en el artículo 22.3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, tendrá exención o compensación en las pruebas o fases de evaluación curricular o equivalentes, en los términos y condiciones que se establezcan en la convocatoria correspondiente.

3. La Oferta de Empleo Público, aprobada cada año por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Galicia y de las entidades instrumentales integrantes del sector público autonómico, contendrá las previsiones de cobertura de las plazas con dotación presupuestaria precisa del personal de investigación laboral fijo al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General de la Xunta y de sus organismos y entidades dependientes.

Quedarán excluidos de la tasa de reposición los contratos predoctorales, de acceso de personal investigador doctor, de investigador distinguido, así como los de actividades científico-técnicas.

Artigo 39. *Principios de selección*

Los procedimientos de selección del personal de investigación previstos en este decreto se articularán en todo caso a través de convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

Para la selección del personal se aplicará de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, y lo dispuesto en este decreto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre los sexos, adoptando medidas que incluirán, la protección de los derechos de autoría y propiedad intelectual de los trabajos, y resultados



científicos evaluados garantizando, siempre que sea posible, la no divulgación y la confidencialidad de los mismos.

Artigo 40. *Convocatorias*

La entidad contratante procederá a efectuar las correspondientes convocatorias, estableciendo las bases y contenido de las mismas y se encargará de su publicación.

Las bases del correspondiente proceso selectivo, requerirán informe previo favorable del órgano de dirección competente en materia de la Función Pública y de la Agencia Gallega de Innovación (GAIN) o de ACIS si se trata de personal contratado por el SERGAS, excepto que las personas candidatas ya fueran seleccionadas por un programa del sector público que financia el correspondiente contrato de trabajo.

La convocatoria, que responderá a los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, se publicará en el Diario Oficial de Galicia y en la página web de la institución convocante. En ella, como mínimo, se hará constar:

- a) Objeto de la convocatoria y número de plazas.
- b) Condiciones y requisitos que deben reunir las personas aspirantes.
- c) Descripción del proceso de selección, junto con los baremos de puntuación de méritos, orden de participación de las personas aspirantes y los criterios de desempate.
- d) Composición del órgano de selección.
- e) Plazo máximo para resolver la convocatoria.
- f) Modelo de solicitud y documentación que se aportará.
- g) Plazo de presentación de las solicitudes.
- h) Órgano al que deben dirigirse las solicitudes.
- i) Lugares de publicación y página web en las que se publiquen para conocimiento de los participantes de las distintas resoluciones que se generen a lo largo del proceso.

Se podrá establecer un modelo tipo de bases de selección al que se deberán ajustar cada una de las convocatorias concretas.

Artigo 41. *Órganos de Selección*

Le corresponde a la entidad contratante la constitución de los órganos de selección y la realización de los procesos selectivos, que deberán estar formados principalmente por personal no perteneciente al mismo Organismo Público de Investigación o centro directivo al que se destinará el puesto de trabajo objeto de la convocatoria correspondiente.

Podrán formar parte de los órganos de selección aquellas personas, españolas o extranjeras, tengan o no relación de servicio con el Organismo Público de Investigación y con independencia



del tipo de relación, que puedan tener la consideración de profesionales de reconocido prestigio en investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento y/o innovación en el ámbito del que se trate.

El Órgano de Selección tendrá la composición siguiente:

- a) Presidente/a.
- b) Secretario/a que actuará con voz pero sin voto.
- c) Cuatro vocales que deberán ser expertos/as del ámbito de la investigación altamente calificados/as en el ámbito científico y con conocimientos avanzados en el ámbito temático a tratar que deberán estar en posesión de la titulación de doctor.

2. En la composición del panel de expertos se procurará conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Esta participación equilibrada supone que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento, tal y como define la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artigo 42. *Personal financiado con cargo a convocatorias públicas*

Las disposiciones de este Título no serán aplicables cuando se trate de la contratación de personal temporal o indefinido admitido en convocatorias financiadas con fondos públicos o recursos externos, siempre que se trate de convocatorias en régimen de concurrencia competitiva.

TITULO V

Promoción y carrera profesional

Artigo 43. *Carrera horizontal*

El personal de investigación laboral fijo al servicio de la Administración General de la Xunta y de los Organismos Públicos de Investigación conforme lo establecido en el artículo 3 de este decreto tendrá derecho a la carrera profesional, entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La carrera del personal de investigación se basará en la evaluación de la actividad investigadora de conformidad con lo previsto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

La evaluación se adecuará a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, garantizará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se aplicará sin menoscabo de los derechos del personal de investigación, y tendrá un tratamiento individualizado.

El reconocimiento de tales méritos tendrá los efectos económicos previstos en los artículos 50 y 51 de este decreto.



Artigo 44. *Evaluación de la actividad Investigadora*

Con el fin de garantizar el desarrollo profesional del personal de investigación alineándolo con el mantenimiento de la excelencia de la actividad investigadora, serán sometidos a un proceso de evaluación cada cinco años, o siete cuando se trate de personas con discapacidad, las personas pertenecientes a las siguientes categorías:

- Investigador/a establecido/a
- Investigador/a Sénior
- Investigador/a Distinguido/a
- Técnico/a Superior de Investigación
- Técnico/a de Investigación Sénior

1. El procedimiento de evaluación tendrá un tratamiento individualizado, y se adecuará a lo establecido en este Decreto. En todo caso respetará los principios de transparencia, igualdad, mérito y capacidad, y no discriminación. Garantizará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se aplicará sin menoscabo de los derechos del personal de investigación.

- a) Cuando se trate de personal investigador, a efectos de la carrera profesional horizontal, el procedimiento de evaluación tendrá en cuenta los méritos en los ámbitos de investigación, de desarrollo experimental, de dirección, de gestión o de transferencia de conocimiento.
- b) Para el personal técnico se tendrán en cuenta, como mínimo, los méritos en el desarrollo de las funciones facultativas y de responsabilidad en la gestión de equipos humanos; su aportación en términos de conocimientos o mejora de técnicas o tecnologías ; la realización de estudios, así como las funciones de inspección y supervisión en instalaciones científicas o técnicas.

2. El personal de investigación adquirirá y consolidará un tramo de excelencia por cada una de las evaluaciones favorables en los términos regulados en el artículo 49 de este decreto.

Artigo 45. *Promoción interna del personal de Investigación*

1. El personal investigador establecido podrá participar en el turno de promoción interna para cubrir las plazas de Investigador/a Sénior.

Para acceder por el turno de promoción interna este personal deberá poseer los requisitos exigidos en el artículo 24, tener por lo menos una antigüedad de 10 años de servicio, en la condición de personal Investigador establecido laboral, y contar con dos evaluaciones positivas nos últimos 10 años o 14 se se trata de personal con discapacidad.

2. Podrá participar en el turno de promoción interna para cubrir las plazas de Técnico/a de Investigación Sénior el personal investigador contratado, por la Administración General y



demás entidades del sector público autonómico conforme lo establecido en el artículo 3 de este decreto, bajo la modalidad de Técnico Superior de Investigación.

El personal que acceda por el turno de promoción interna deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener por lo menos una antigüedad de 10 años de servicio, en la condición de Técnico/a Superior de Investigación, y contar con dos evaluaciones positivas nos últimos 10 años o 14 si se trata de personal con discapacidad

3. La promoción interna se realizará mediante un proceso selectivo por concurso que garantice el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre .

El proceso selectivo de promoción interna incorporará una fase de evaluación externa del currículum del personal de investigación. Esta evaluación podrá ser realizada por una entidad externa, la propuesta del órgano donde preste sus servicios el personal evaluado; por GAIN o por ACIS en el caso de personal investigador contratado por el SERGAS.

El resultado de esta evaluación en caso de ser negativo tendrá carácter vinculante.

TÍTULO VI

Régimen retributivo

Artigo 46. *Estructura salarial*

El salario del personal de investigación estará constituido por el:

- a) Salario base referenciado a la cuantía establecida en el convenio colectivo vigente para el personal laboral del grupo I de la Xunta de Galicia.
- b) Complemento de antigüedad que se devengará en la forma y en la cuantía establecida en el convenio colectivo vigente para el personal laboral del grupo I de la Xunta de Galicia.
- c) Complemento de categoría que retribuye la madurez profesional asociada la categoría conforme a la clasificación establecida en los artículos 10 y 31 del presente decreto.
- d) Complemento de excelencia vinculado a la carrera del personal de investigación fijo. Su cuantía será la suma de los tramos de excelencia obtenidos por la evaluación positiva de la actividad desenvuelta.
- e) Complemento de rendimiento investigador vinculado a evaluación positiva de la actividad investigadora del personal contratado bajo la modalidad de investigador distinguido.
- f) Complemento extraordinario destinado a cubrir una retribución extraordinaria en atención a las condiciones personales del personal de investigación que lo percibe, en los términos regulados en el artículo 52 de este decreto



Artigo 47. *Cuantías de las retribuciones fijas del personal investigador*

1. Las retribuciones fijas del personal investigador contratado bajo la modalidad de contrato predoctoral no podrán ser inferiores al 56% del salario previsto para el Grupo I del personal laboral de la Xunta de Galicia, según la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Xunta de Galicia. Durante el tercer año el porcentaje será del 60% y durante el cuarto año del 75%.
2. Conforme lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de Junio, las retribuciones fijas del personal Investigador emergente no podrán ser inferiores a las que correspondan al personal investigador que realice actividades análogas.
3. Las retribuciones fijas del personal investigador establecido no podrán ser inferiores a las fijadas para el puesto de Jefe de Servicio de la Administración General de la Xunta de Galicia, sin que le sea de aplicación el modelo retributivo establecido para el personal funcionario de la Xunta de Galicia.
4. Las retribuciones fijas del personal investigador sénior no podrán ser inferiores a las establecidas para los puestos de Subdirector de la Administración General de la Xunta de Galicia, sin que le sea de aplicación el modelo retributivo establecido para lo personal funcionario de la Xunta de Galicia.
5. Para el cómputo de las cuantías establecidas en este artículo no se tendrán en cuenta las retribuciones personales derivadas de las evaluaciones positivas o de condiciones vinculadas a la carrera o al desempeño individual. En cualquier caso estas retribuciones serán fijadas dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos, por la Consellería de Hacienda y Administración Pública.
6. Las retribuciones contempladas en este artículo también serán de aplicación a los profesionales contratados con cargo a fondos o subvenciones procedentes de una convocatoria externa competitiva, pública o privada. En caso de que las retribuciones que establezca el programa que financie el contrato como cantidad para percibir por ese concepto o, en caso de que la cantidad máxima para financiar sean superiores a las contempladas en este decreto, se establecerá un complemento personal no consolidable que cubrirá la diferencia entre ambas. Para este cómputo se considerará la totalidad de las retribuciones percibidas por el personal Investigador, incluyendo las correspondientes a complementos personales consolidados.

Artigo 48. *Cuantías de las retribuciones fijas del personal técnico de investigación.*

1. Las retribuciones fijas del personal técnico superior de investigación no podrán ser inferiores a las establecidas para los puestos de Jefatura de Sección de la Administración General de la Xunta de Galicia sin que, en ningún supuesto, le sea de aplicación el modelo retributivo establecido para el personal funcionario.
2. Las retribuciones fijas del personal técnico de investigación sénior no podrán ser inferiores a las establecidas para los puestos de Jefatura de Servicio de la Administración General de la Xunta de Galicia sin que, en ningún supuesto, le sea de aplicación el modelo retributivo establecido para el personal funcionario.



3. Para el cómputo de las cuantías establecidas en este artículo no se tendrán en cuenta las retribuciones personales derivadas de las evaluaciones positivas o de condiciones vinculadas la carrera o al desempeño individual. En cualquiera caso estas retribuciones serán fijadas dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos, por la Consellería de Hacienda

4. Las retribuciones contempladas en este artículo también serán de aplicación a los profesionales contratados con cargo a fondos o subvenciones procedentes de una convocatoria externa competitiva, pública o privada. En caso de que las retribuciones que establezca el programa que financie el contrato como cantidad para percibir por ese concepto o, en caso de que la cantidad máxima para financiar sean superiores a las contempladas en este decreto, se establecerá un complemento personal no consolidable que cubrirá la diferencia entre ambas. Para este cómputo se considerará la totalidad de las retribuciones percibidas por el personal técnico, incluyendo las correspondientes a complementos personales consolidados.

Artigo 49. *Tramos de Excelencia*

1. Los tramos de excelencia están vinculados a los resultados de la evaluación de la actividad del personal de investigación fijo y se devengarán por la obtención de la valoración positiva de la misma. El personal adquirirá y consolidará un tramo de excelencia por cada una de las evaluaciones favorables, hasta un máximo de 6 tramos.

2. En el caso de personal investigador emergente y de personal técnico superior de investigación, la cuantía del tramo de excelencia no podrá ser inferior al Grado I del complemento de carrera establecido para el Subgrupo A1 de la Administración General de la Xunta de Galicia.

3. La cuantía del tramo de excelencia para lo personal investigador sénior, personal técnico de investigación sénior e investigador distinguido no podrá ser inferior al Grado II del complemento de carrera establecido para el Subgrupo A1 de la Administración General de la Xunta de Galicia.

3. Superada la evaluación, el personal adquirirá y consolidará el derecho a percibir el tramo de excelencia en función de la valoración obtenida y con efectos económicos de 1 de enero del año siguiente a aquel en que se obtenga la correspondiente valoración.

Artigo 50. *Complemento de excelencia Investigadora*

Complemento personal consolidable que retribuye la excelencia de la actividad del personal de investigación vinculado al reconocimiento de los méritos en los que se fundamenta su carrera profesional. Está integrado por los tramos de excelencia reconocidos al personal de investigación como resultado de la evaluación positiva de su actividad.

Artigo 51. *Complemento de rendimiento investigador*

Complemento personal consolidable que retribuye la excelencia de la actividad investigadora del personal investigador contratado bajo la modalidad de Investigador distinguido, con el fin de garantizar el mantenimiento de los estándares de calidad y excelencia en su ámbito que motivaron su contratación. Está integrado por los tramos de excelencia reconocidos al investigador distinguido como resultado de la evaluación positiva de su actividad.



Artigo 52. *Complemento extraordinario*

Es un complemento personal no consolidable destinado a cubrir una retribución extraordinaria en atención a las condiciones personales del personal de investigación que lo percibe, y será aplicable en los siguientes supuestos:

1. Para retribuir las condiciones particulares del personal de investigación vinculadas a la captación de recursos en convocatorias competitivas. Se trata de un complemento no consolidable que se liquidará de una sola vez, en el primer año de vigencia del proyecto al que se destinan los recursos captados. Por lo tanto su percepción no será periódica en el tiempo, ni fija en su cuantía y el derecho a percibirlo requiere del cumplimiento del objetivo de captación de fondos que se establezca por el centro directivo o entidad al que pertenece dicho personal.
2. Para cubrir las diferencias retributivas en caso de que las retribuciones establecidas por el programa que financie un contrato sean superiores a las contempladas en este decreto, conforme lo dispuesto en el artículo 47, apartado 6 del mismo.

Artigo 53. *Participación en los beneficios por explotación de los resultados de la actividad de investigación*

El personal de investigación regulado en este decreto tendrá derecho a participar en los beneficios que obtengan las entidades para las cuales prestan servicios a consecuencia de la eventual explotación de los resultados de la actividad de investigación, desarrollo o innovación en que participaran, de acuerdo con la normativa interna de esa entidad.

Cuando se trate de personal autor o coautor de la invención la participación será como mínimo de un tercio conforme a lo dispuesto por la Ley 14/2011, de 1 de Junio.

TÍTULO VII

Adscripción, movilidad y convenios de colaboración

Artigo 54. *Indemnizaciones por colaboraciones no permanentes en calidad de persona colaboradora y experta o especialista científica tecnológica y de innovación*

Conforme a lo establecido en el artículo 19 de la Ley 14/2011, de 1 de Junio, , el personal de investigación regulado en este Decreto podrá colaborar en tareas de elaboración, gestión, seguimiento y evaluación de programas de investigación científica, técnica y de innovación. Estos programas podrán ser de ámbito regional, nacional o internacional, liderados por entidades nacionales o extranjeras.

En el caso de colaboraciones eventuales para la elaboración de informes científico-técnicos y de evaluación de la innovación o para la concesión o seguimiento de subvenciones, tendrá derecho a indemnización o compensación, en la cuantía fijada por la entidad para la que el personal preste su colaboración. La cantidad a percibir por el conjunto de asistencias eventuales, durante cada año natural, no podrá exceder del 25 por ciento de las retribuciones anuales que correspondan al colaborador por el puesto de trabajo principal. Este porcentaje se actualizará -



como mínimo- cuando se modifique lo contemplado en el artículo 29 del Decreto 144/2001, de 7 de junio , sobre indemnizaciones por razón del servicio al personal con destino en la Administración autonómica de Galicia.

Las percepciones contempladas en este artículo serán compatibles con las dietas que les puedan corresponder a los que para la asistencia o concurrencia se desplacen de su residencia oficial.

Artigo 55. *Estancias formativas*

El personal de investigación podrá realizar estancias formativas en centros de reconocido prestigio siempre que estas sean autorizadas por GAIN o por ACIS y por la institución de investigación donde los investigadores/as desarrollen su actividad.

La concesión de la autorización se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que el organismo en el que el personal investigador presta servicios tenga en la realización de los estudios. La autorización se concederá para la ampliación de la formación en materias directamente relacionadas con la actividad de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento que el personal investigador había venido realizando en la institución de investigación de origen, o en aquellas consideradas de interés estratégico para la misma.

La duración acumulada de las autorizaciones concedidas a cada investigador/a cada cinco años no podrá ser superior a dos años.

Artigo 56. *Movilidad y adscripción del personal de investigación*

El personal de investigación podrá desarrollar su actividad en otras instituciones del Sistema Gallego de Investigación e Innovación, públicas o privadas que por su especialización o recursos, garanticen un mejor desarrollo de la actividad investigadora para la realización de sus funciones.

1. La adscripción podrá ser a tiempo parcial o total, mantendrá la vinculación laboral del personal con el agente público de origen y respetará lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 14/2011 de 1 de junio.
2. El objeto de la adscripción será la realización de labores de investigación científica y técnica, desarrollo experimental, transferencia o difusión de conocimiento, o dirección de centros de investigación, instalaciones científicas o programas y proyectos científicos, durante el tiempo necesario para la ejecución del proyecto de investigación con el informe favorable del organismo de origen y de acuerdo con lo que los estatutos, en su caso, establezcan respeto al procedimiento y efectos de la adscripción.
3. En cualquiera caso la adscripción del personal de investigación deberá ser autorizada por la entidad en la que el personal de investigación presta sus servicios, e informada favorablemente por la Consellería competente en materia de Función Pública.
4. Posteriormente será formalizada a través de la firma del correspondiente convenio entre la entidad contratante y las instituciones del Sistema Gallego de Investigación e Innovación de



Galicia, en el que se establecerán las condiciones por las que se regirá la colaboración entre ambas partes para la adscripción efectiva del personal de investigación.

Artigo 57. *Excedencia temporal para la prestación de servicios en agentes públicos del Sistema Gallego de Ciencia, Tecnología e Innovación*

El personal de investigación laboral hijo que preste servicios en la Administración General y las entidades del sector público autonómico conforme lo establecido en el artículo 3 de este decreto, con una antigüedad mínima de cinco años, podrá ser declarado en situación de excedencia temporal para su incorporación a otros agentes públicos del Sistema Gallego de Ciencia, Tecnología e Innovación.

La concesión de esta excedencia temporal se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que la unidad o entidad para la cual preste servicios tenga en la realización de los trabajos que se vayan a desarrollar en la entidad de destino, requiriendo autorización de la Consellería competente en materia de Función Pública.

Se concederá en régimen de contratación laboral, para la dirección de centros de investigación e instalaciones científicas, o programas y proyectos científicos, para el desarrollo de tareas de investigación científica y técnica, desarrollo experimental, transferencia o difusión del conocimiento e innovación relacionadas con la actividad que el personal de investigación viniera realizando en la universidad pública, organismo o entidad de origen. A tales efectos, la unidad o entidad de origen en la que preste servicios deberá emitir un informe favorable en el que se contemplen los anteriores extremos.

La duración de la excedencia temporal no podrá ser superior a cinco años, sin que sea posible, agotado dicho plazo, la concesión de una nueva excedencia temporal por la misma causa hasta que transcurrieran por lo menos dos años desde la incorporación al puesto de trabajo desde la anterior excedencia. Durante ese período, el personal de investigación en situación de excedencia no percibirá retribuciones por su puesto de origen, y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, a su cómputo a efectos de antigüedad, y a la evaluación de la actividad de investigación

El personal de investigación en situación de excedencia deberá proteger el conocimiento de los equipos de investigación conforme a la normativa de propiedad intelectual e industrial, a las normas aplicables a la entidad de origen, y a los acuerdos y convenios que estos suscribieran.

Artigo 58. *Excedencia temporal para la prestación de servicios en agentes privados del Sistema Gallego de Ciencia, Tecnología e Innovación, Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación agentes internacionales o extranjeros, o para la realización de una actividad profesional por cuenta propia*

El personal de investigación laboral fijo que preste servicios en la Administración General y las entidades del sector público autonómico conforme a lo establecido en el artículo 3 de este decreto, con una antigüedad mínima de cinco años podrá ser declarado en situación de excedencia por un plazo máximo de cinco años, para incorporarse a agentes privados del Sistema Gallego de Ciencia, Tecnología e Innovación, o del Sistema Español de Ciencia,



Tecnología e Innovación así como agentes internacionales o extranjeros, o realizar una actividad profesional por cuenta propia.

La concesión de esta excedencia temporal se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que la unidad o entidad para la cual preste servicios tenga en la realización de los trabajos que se vayan a desarrollar en la entidad de destino, requiriendo autorización de la Consellería competente en materia de Función Pública. Se concederá, en régimen de contratación laboral, cuando se trate de una actividad por cuenta ajena, o de una actividad profesional por cuenta propia para la dirección de centros de investigación e instalaciones científicas, o programas y proyectos científicos, para el desarrollo de tareas de investigación científica y técnica, desarrollo experimental, transferencia o difusión del conocimiento e innovación relacionadas con la actividad que el personal de investigación viniera realizando en el organismo o entidad de origen. A tales efectos, la unidad o entidad de origen en la que preste servicios deberá emitir un informe favorable en el que se contemplen los anteriores extremos.

En el caso de incorporación a agentes privados por cuenta ajena, el organismo o entidad de origen deberá mantener una vinculación jurídica con el agente de destino a través de cualquier instrumento válido en derecho que permita dejar constancia de la vinculación existente, relacionada con los trabajos que el personal de investigación vaya a desarrollar. Esta vinculación puede consistir en la existencia de un proyecto de investigación del que se obtenga un rendimiento conjunto o cualquier transmisión de los derechos de la propiedad industrial e intelectual titularidad de la unidad u organismo de origen realizada en favor del agente privado, internacional o extranjero. A tales efectos, la unidad u organismo de origen para el cual preste servicios deberá emitir un informe favorable en el que se contemplen los anteriores extremos.

La duración de la excedencia temporal no podrá ser superior a cinco años, sin que sea posible, agotado dicho plazo, la concesión de una nueva excedencia temporal por la misma causa hasta que transcurrieran por lo menos dos años desde la incorporación al puesto de trabajo desde la anterior excedencia. Durante ese período, el personal de investigación en situación de excedencia no percibirá retribuciones por su puesto de origen, y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, y a la evaluación de la actividad de investigación

El personal de investigación en situación de excedencia deberá proteger el conocimiento de los equipos de investigación conforme a la normativa de propiedad intelectual e industrial, a las normas aplicables a la entidad de origen, y a los acuerdos y convenios que estos suscribieran.

La suscripción de cualquier acuerdo entre la entidad de origen y el agente privado del Sistema Gallego de Ciencia, Tecnología e Innovación o del Sistema Español de Ciencia Tecnología e Innovación o el agente internacional o extranjero en el que preste servicios el personal de investigación en su caso, deberá realizarse con estricto cumplimiento de las normas y principios aplicables, y en su preparación deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir potenciales situaciones de conflicto de intereses.

Artigo 59. *Convenios de colaboración para adscripción de personal de investigación*

El convenio entre la entidad contratante y las instituciones del Sistema Gallego de Investigación e Innovación o Sistema Español de Investigación e Innovación establecerá el



marco de colaboración para el desarrollo adecuado de la actividad investigadora. Además de lo previsto en el artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, deberá contener:

- a) Una memoria donde consten los antecedentes, razones de oportunidad y objetivos perseguidos.
- b) La definición de los mecanismos de asistencia técnica, coordinación o actuación conjunta previstas para hacer efectiva la colaboración o cooperación.
- c) Los derechos y deberes del personal de investigación y de la institución de investigación que lo acoge.
- d) Los medios e instalaciones que serán puestos a disposición del investigador/a.
- e) Las condiciones relativas a la organización del trabajo.
- f) Modelo a aplicar en cuanto a la titularidad, gestión y transferencia de los derechos de propiedad intelectual y/o industrial entre la entidad contratante y la institución del Sistema Gallego de Investigación e Innovación.
- g) Modelo de gobierno identificando los órganos de gestión y coordinación general del convenio.

Disposición adicional primera. *Reclasificación de los puestos de personal con funciones investigadoras creados al amparo de los procesos de estabilización del personal temporal en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo público (BOE núm. 312, de 29 de diciembre)*

Las plazas contenidas en los anexos II e III del DECRETO 79/2022, de 25 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público extraordinaria de plazas de personal funcionario y laboral de la Administración general y de las entidades instrumentales del sector público autonómico de la Comunidad Autónoma de Galicia, correspondiente al proceso de estabilización derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de plazas de personal laboral objeto de funcionarización, de conformidad con la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, serán objeto de reclasificación en las nuevas categorías de personal investigador en función de la realidad de las tareas desarrolladas, aplicándosele lo establecido en las disposiciones adicionales segunda y tercera de este decreto para puestos ocupados por personal funcionario y laboral fijo.

Disposición adicional segunda. *Reclasificación de los puestos ocupados por personal funcionario de carrera que desempeñen funciones correspondientes a personal de investigación conforme a la definición del artículo 2 del presente decreto*

Los puestos ocupados con carácter definitivo por funcionarios de carrera serán reclasificados cuando el puesto mude a situación de vacante, o cuando el titular actual acceda a la condición de personal de investigación en los términos establecidos en este decreto.



En el caso de puestos vacantes ocupados provisionalmente, el ocupante podrá solicitar el acceso a la condición de personal de investigación sin necesidad de adquirir la titularidad del puesto, quedando pendiente la reclasificación del mismo hasta que se produzca la solicitud o quede vacante el puesto por movilidad del ocupante actual.

La identificación de los puestos que desarrollen funciones investigadoras corresponderá al centro al que estén adscritos. En el plazo máximo de un año desde la publicación del presente decreto el centro comunicará a la Consellería competente en materia de Función Pública los puestos identificados para tramitar la correspondiente modificación de los mismos en la Relación de Puestos de Trabajo o planteles de los departamentos correspondientes previa negociación con las organizaciones sindicales.

Con carácter general se consideran puestos con funciones correspondientes a personal investigador aquellos que en las correspondientes RPTs, planteles o instrumento de ordenación de personal equivalente hayan definido como requisito y/o mérito para su ocupación la posesión de un título de doctorado, y/o la experiencia en tareas de investigación, transferencia, gestión de la innovación.

Disposición adicional tercera. Reclasificación de los puestos ocupados por personal laboral fijo que desempeñen funciones correspondientes a personal de investigación conforme a la definición del artículo 2 del presente decreto

Los puestos ocupados con carácter definitivo por personal laboral fijo serán reclasificados cuando el puesto mude a situación de vacante, o cuando el titular actual acceda a la condición de personal de investigación en los términos establecidos en este decreto.

La identificación de los puestos que desarrollen funciones investigadoras corresponderá al centro al que estén adscritos. En el plazo máximo de un año desde la publicación del presente decreto el centro comunicará a la Consellería competente en materia de Función Pública los puestos identificados para tramitar la correspondiente modificación de los mismos en la Relación de Puestos de Trabajo o planteles de los departamentos correspondientes previa negociación con las organizaciones sindicales.

Con carácter general se consideran puestos con funciones correspondientes a personal investigador aquellos que en las correspondientes RPTs, planteles o instrumento de ordenación de personal equivalente, hayan definido como requisito y/o mérito para su ocupación la posesión de un título de doctorado, y/o la experiencia en tareas de investigación, transferencia, gestión de la innovación.

Disposición adicional cuarta. Acceso voluntario a la condición de personal investigador del personal funcionario de carrera titular de puestos reclasificados.

La Consellería competente en materia de Función Pública, previa negociación con las organizaciones sindicales, desarrollará un proceso que permita el cambio del vínculo jurídico del personal funcionario de carrera que ocupe con carácter definitivo los puestos reclasificados para personal investigador.



La participación en el proceso será voluntaria, el acceso será a la nueva categoría garantizando la permanencia en el puesto reclasificado. El personal que participe en el proceso podrá solicitar el pase a situación de excedencia en el cuerpo o escala de origen.

Disposición adicional quinta. *Acceso voluntario a la condición de personal investigador del personal laboral fijo titular de puestos reclasificados.*

La Consellería competente en materia de Función Pública, previa negociación con las organizaciones sindicales, desarrollará un proceso que permita el cambio de categoría del personal laboral fijo por reclasificación del puesto de trabajo.

El proceso se desarrollará a través de una novación de contrato por cambio de categoría a instancias del trabajador garantizando la permanencia en el mismo puesto de trabajo.

Disposición adicional sexta. *Cómputo de la antigüedad y tiempo de permanencia en el puesto*

Para el cómputo de la antigüedad en términos de permanencia en el puesto o en la categoría a efectos de reconocimiento de trienios, requisitos de permanencia para el reconocimiento de méritos de cara a procesos de provisión y/o carrera, excedencias o procesos análogos, se tendrá en cuenta el tiempo de ocupación anterior a la reclasificación del puesto.

Esta disposición también será aplicable a los ocupantes de los puestos reclasificados pendientes de integración en el V Convenio.

Disposición adicional séptima. *Exención del requisito de estar en posesión del título de doctorado*

El personal que acceda a la condición de personal de investigación a consecuencia de la participación en un proceso de reclasificación en los términos regulados en las disposiciones adicionales de este decreto, estará exento del requisito de estar en posesión del título de Doctor/a.

Disposición adicional octava. *Evaluación del personal de investigación*

El personal de investigación que había obtenido esta condición por la participación en el proceso de reclasificación regulado en este decreto, no estará obligado a someterse a la evaluación regulada en los artículos 23 y 33 de este decreto.

Este personal podrá solicitar la evaluación en cualquier momento transcurridos 3 años desde la vigencia de este decreto sin que le sea de aplicación el plazo de 5 años establecido en el artículo 44. En caso de que la evaluación sea negativa, esta solo tendrá efectos para el reconocimiento del complemento de excelencia, sin que pueda ser considerada causa de rescisión del contrato.

Disposición adicional novena. *Creación de las categorías de personal estatutario Investigador del SERGAS*

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición última octava de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación que modifica el artículo 85 de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica la Xunta de Galicia definirá las categorías profesionales



específicas que permitan al personal estatutario del SERGAS la dedicación de forma estable y estructural a tareas de investigación.

Las condiciones retributivas y de carrera que se definan para este personal respetarán lo establecido en el presente decreto, incorporando las adaptaciones precisas para garantizar la equidad en términos retributivos y de carrera profesional respecto al resto de personal estatutario del SERGAS.

Disposición adicional décima. *Aplicación del complemento extraordinario regulado en el artículo 52, apartado 1 de este decreto, al personal contratado según lo establecido en el decreto 64/2016, de 26 de mayo, por el que se regula el régimen de contratación por la Agencia Gallega de Innovación de personal investigador bajo la modalidad de personal investigador distinguido*

El personal contratado por la GAIN al amparo del decreto 64/2016, de 26 de mayo, tendrá derecho a la percepción del complemento extraordinario vinculado a la captación de recursos en convocatorias competitivas. Será requisito imprescindible para su percepción que la institución en la que el personal investigador presta sus servicios, beneficiaria de los recursos captados, ingrese a GAIN el importe correspondiente a dicho complemento.

Disposición adicional undécima. *Aplicación de las Indemnizaciones por colaboraciones no permanentes reguladas en el artículo 54 de este decreto, al personal contratado según lo establecido en el Decreto 64/2016, de 26 de mayo*

El personal contratado por la GAIN al amparo del Decreto 64/2016, de 26 de mayo, tendrá derecho a la percepción de las indemnizaciones por colaboraciones eventuales para la elaboración de informes científico-técnicos y de evaluación de la innovación o para la concesión o seguimiento de subvenciones, tendrá derecho a indemnización o compensación, en los términos recogidos en el artículo 54 de este decreto.

Disposición transitoria primera. *Reconocimiento a efectos de carrera de la obtención del título de Doctor/a*

La obtención del título de Doctorado por el personal que acceda a la condición de personal investigador, dará lugar al reconocimiento de un tramo de excelencia y a la percepción del complemento de excelencia.

Dicho reconocimiento se hará efectivo en la primera evaluación de la actividad investigadora que el interesado solicite, transcurridos al menos cinco años desde el ingreso en la condición de personal de investigación.

Disposición transitoria segunda. *Acuerdos con las universidades del SUG para la realización de programas de doctorado por parte del personal de investigación no Doctor*

Con el objeto de ampliar la capacidad investigadora de la administración autonómica y expandir su valor para la mejora del bienestar general, la Administración Autonómica negociará con las Universidades del SUG los acuerdos o convenios de colaboración que faciliten la obtención del título de doctorado para el personal que acceda a la condición de personal de investigación careciendo de esta cualificación.



En dichos acuerdos se establecerán el régimen de dedicación al programa de doctorado, las condiciones de la matrícula y los ámbitos prioritarios de trabajo conforme a las necesidades de los departamentos en los que prestan sus servicios los doctorandos/as.

Disposición transitoria tercera. *Medidas extraordinarias para el impulso de los programas de doctorado del personal que accede a la condición de personal de investigación a consecuencia de los procesos de estabilización o reclasificación*

La Xunta de Galicia establecerá un régimen específico de permisos y reducciones de jornadas dirigido a facilitar que se compagine el desempeño de las funciones investigadoras de los puestos de trabajo y el seguimiento de los programas conducentes al título de Doctorado. Estas medidas incluyen la concesión de excedencias temporales cuya duración no podrá ser superior a cuatro años.

En cualquier caso estas medidas estarán supeditadas al buen aprovechamiento del programa que se curse.

Disposición transitoria cuarta. *Desarrollo del marco General para la evaluación de la actividad investigadora.*

La Xunta de Galicia, en el plazo de un año desde la publicación de este Decreto, aprobará un marco general de evaluación que establezca los principios rectores y las bases del funcionamiento del sistema de evaluación previsto en este decreto. Este marco será elaborado con los centros y unidades en las que desarrolla su trabajo el personal investigador y sometido a la negociación que el ordenamiento jurídico establezca.

Disposición transitoria quinta. *Fijación de las cuantías de los conceptos retributivos que integran el salario del personal de investigación.*

Por orden de la Consellería de Hacienda y Administración Pública se establecerá la Tabla Salarial aplicable al personal regulado en este decreto, que será recogida y, si es el caso, actualizada en la primera Ley de Presupuestos que se apruebe después de la entrada en vigor del mismo.

Disposición última primera. Desarrollo normativo

Se autoriza a la persona titular de la consellería competente en materia de I+D+i para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este decreto.

Disposición última segunda. Entrada en vigor

Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, xxx de xxx de XXX