



**PROXECTO DE DECRETO XX/2023, DE XX DE XXXX, POLO QUE SE REGULA O ESTATUTO DO PERSOAL LABORAL DE INVESTIGACIÓN DA ADMINISTRACIÓN XERAL E DAS ENTIDADES INSTRUMENTAIS INTEGRANTES DO SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO DE GALICIA.**

A xeración de ciencia, a innovación e a súa aplicación para a obtención da mellora da economía e a sociedade son fundamentais para o progreso. Acadalo require dunha política pública que promova a conexión entre a investigación e a satisfacción das necesidades sociais. A crise da COVID, non só demostrou a importancia da ciencia senón tamén a necesidade de ordenar e aliñar esforzos para mellorar a consecución de resultados.

Coñecemento e innovación son indispensables para impulsar a competitividade e a produtividade de Galicia, afrontar a transición ecolóxica e a dixitalización para obter un crecemento económico xusto e sostible. A xeración de talento investigador é a base do sistema, é necesario formar, captar, reter e atraer talento investigador. Para iso, non basta con ofrecer unha contorna de investigación solvente na que os profesionais poidan desenvolver a súa actividade, senón que tamén é necesario contar cun marco de condicións laborais que garanta a estabilidade e o crecemento profesional.

O marco normativo estatal atópase fragmentado en diversas normas que establecen diferentes réximes para os investigadores polo simple feito de traballar en distintas institucións. A reforma da Lei 14/2011, do 1 de xuño da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación non regula unha carreira común para o persoal investigador, harmonizando os réximes de persoal investigador de universidades, OPIs e hospitais. O resultado é, que para quen se incorpora á actividade investigadora non existe unha perspectiva de desenvolvemento profesional que non só teña en conta a mobilidade dentro do sistema académico senón tamén no ámbito da I+D+i pública e empresarial. Para os que continúan ou se incorporan en etapas avanzadas, non existe un sistema que ofrezca estabilidade a unha idade adecuada e cun sistema de promoción que fomente o mérito. Por iso desde a perspectiva autonómica, abordar esta tarefa require ter en conta este perímetro no que pode actuar a Xunta de Galicia. En Galicia, o persoal investigador desenvolve o seu labor en centros tecnolóxicos públicos ou privados, universidades, fundacións sanitarias e na administración autonómica

No ámbito autonómico a Lei 5/2013, do 30 de xuño, de fomento da investigación e da innovación de Galicia, regula o marco para o fomento da investigación e do desenvolvemento tecnolóxico, da transferencia e valorización de resultados e de innovación en Galicia en todas as súas vertentes, así como da súa xestión eficiente, outorgando un papel relevante ao desenvolvemento de actuacións orientadas a apoiar a carreira investigadora e a consolidación do persoal investigador.

Posteriormente, a Comunidade Autónoma de Galicia en exercicio da súa potestade de auto organización ditou a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia co obxectivo de estruturar, establecer o réxime xurídico e dirixir e fixar os obxectivos da función pública galega. A Lei, no artigo 5, contén unha habilitación para a elaboración de normas singulares en atención ás peculiaridades do persoal investigador.

O réxime, que a través do presente decreto se regula, será de aplicación a todo o persoal investigador que desenvolva a súa actividade no ámbito da Administración



Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais integrantes do sector público autonómico. Con este decreto, a Xunta de Galicia exerce a habilitación contida no artigo 4 da Lei 2/2015, do 29 de abril, establecendo un marco de desenvolvemento profesional que non só proporciona estabilidade laboral ao persoal de investigación formado, senón que tamén servirá para atraer persoal doutros países ou Comunidades Autónomas, máis aló do Programa Oportunius deseñado para a incorporación de talento excelente. Aproveitase tamén a oportunidade derivada da recente modificación da Lei 14/2011, do 1 de xuño, que ampara unha regulación específica a nivel autonómico de aspectos moi relevantes do réxime de persoal relativos á carreira, a mobilidade e a cooperación cos axentes públicos e privados do sistema de ciencia e tecnoloxía.

O decreto está estruturado en oito Títulos, cincuenta e nove artigos, once disposicións adicionais, cinco disposicións transitorias e dúas disposicións finais.

O Título Preliminar baixo a denominación "Condicións Xerais" define o persoal de investigación, integrado por persoal Investigador e persoal técnico; regula a aplicación da norma a todas as entidades do sector público autonómico, e norma o réxime de incompatibilidades dese persoal.

O Título I describe as modalidades contractuais aplicables ao persoal investigador en virtude do disposto nos artigos 21 e 22 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, e no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. Define a clasificación do mesmo consonte a establecida polo European Research Career Framework. Seguindo este modelo, establécense catro categorías atendendo ao nivel de formación e ás competencias demostradas por cada investigador no desenvolvemento do seu traballo, reflectindo a progresión na súa capacitación e capacidade de liderado de equipos de I+D+i: R1 Investigador/a predoutoral; R2 Investigador/a emerxente; R3 Investigador/a establecido/a; R4 Investigador/a Sénior

Sobre esa clasificación e co amparo das modalidades contractuais de persoal investigador da Lei 14/2011, do 1 de xuño, aborda aspectos como o obxecto do contrato, a súa duración, o réxime de avaliación da actividade investigadora, así como a extinción e a indemnización por finalización do contrato.

Os artigos contidos neste Título, atenden todas as etapas da actividade investigadora, desde a etapa predoutoral hasta o remate da vida laboral. Comeza dando cobertura contractual ás etapas de formación pre e post doutoral para, unha vez acadada a madurez investigadora, ingresar no sistema a través dun contrato fixo acadando a posición de investigador establecido. Este é o inicio dunha carreira profesional como investigador estable, recoñecida a través de avaliación da actividade investigadora que no caso de ser positiva supón unha mellora retributiva.

Por último, recóllense as figuras contractuais reguladas na Lei 14/2011, do 1 de xuño, para dar acubillo a necesidades non estruturais a través dos contratos indefinidos de investigador distinguido e de actividade científico técnica.

En ningún caso o decreto establece un réxime singular, senón que reproduce as figuras contractuais recollidas na Lei 14/2011, do 1 de xuño, no caso da contratación temporal (investigadores predoutorais e emerxentes) así coma a contratación indefinida (investigadores distinguidos e realización de actividades científico técnicas), e aplícase a regulación establecida no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, no caso da contratación fixa (investigador/a establecido/a e



investigador/a sénior) para facilitar comprensión da carreira profesional do persoal de investigación.

A mesma solución aplícase no Título II onde se describe o réxime de contratación do persoal técnico de investigación, utilizando para a contratación das dúas posicións de técnico/a superior de investigación e técnico/a de investigación sénior o contrato laboral fixo regulado no Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro. En ambos casos, o contrato fixo marca o inicio dunha carreira profesional estable, recoñecida a través de avaliación da actividade investigadora que no caso de ser positiva supón unha mellora retributiva.

O Título III describe o réxime de contratación do persoal de investigación para a execución de actividades científico-técnicas vinculadas a liñas de investigación.

O Título IV regula o acceso do persoal de investigación establecendo o concurso como o sistema de selección a través de convocatorias públicas baixo os principios de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e concorrencia.

O Título V, Promoción e carreira profesional, desenvolve o dereito á carreira profesional do persoal de investigación, definindo a carreira como o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional, conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade. Unha carreira baseada na avaliación da actividade investigadora de conformidade co previsto no artigo 20 do Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.

No referente á promoción interna, establécense as condicións para o acceso por esta vía ás prazas de Investigador/a Sénior por parte do persoal investigador establecido. Este dereito tamén se recoñece para o persoal Técnico Superior de Investigación, no acceso ás prazas de Técnico/a de investigación Sénior.

O Título VI, adicado ao réxime retributivo do persoal de investigación, establece os conceptos que integran o salario, recollendo as contías das retribucións fixas e incorporando no salario o recoñecemento en termos retributivos da avaliación positiva da actividade investigadora. Para estimular a captación de fondos en convocatorias competitivas, recoñecese un complemento retributivo non consolidable en función dos resultados obtidos polo investigador, que se financia en base ós recursos captados.

O Título VII regula a adscrición, mobilidade e convenios de colaboración, normando un conxunto de situacións orientadas a facilitar a mobilidade e o intercambio persoal de investigación facilitando a prestación de servizos en axentes públicos e privados do Sistema Galego de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación, do Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación, así como en entidades internacionais ou estranxeiras, contemplando tamén a realización dunha actividade profesional por conta propia.

As disposicións adicionais adócanse a regular aspectos dirixidos a facilitar o tránsito do persoal que realiza funcións de investigación ao réxime establecido no decreto, tales como a reclasificación dos postos ocupados por persoal funcionario de carreira ou laboral fixo, que desempeñen funcións correspondentes a persoal de investigación; ou acceso voluntario a condición de persoal investigador do persoal funcionario de carreira ou laboral fixo titular de postos reclasificados.



Neste apartado, o decreto tamén incorpora a previsión da creación do persoal investigador estatutario, segundo o disposto na Disposición derradeira oitava da Lei 14/2011, do 1 de xuño, que modifica o artigo 85 da Lei 14/2007, do 3 de xullo, de investigación biomédica.

Desde o punto de vista da mellora da calidade normativa, este decreto adecúase aos principios de boa regulación previstos no artigo 129 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, así como aos principios de necesidade, proporcionalidade, seguridade xurídica, transparencia, accesibilidade, simplicidade e eficacia, que se recollen no artigo 37 da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico.

No que se refire aos principios de necesidade e eficacia, trátase dunha norma necesaria para a regulación do Réxime de Persoal laboral de Investigación da Administración Xeral e do Sector Público autonómico de Galicia conforme a reforma Lei 14/2011, do 1 de xuño.

De acordo cos principios de proporcionalidade e de simplicidade, contén a regulación esencial do réxime do persoal de investigación aplicable no ámbito da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais integrantes do sector público autonómico.

Conforme aos principios de seguridade xurídica e eficiencia, resulta coherente co ordenamento xurídico e permite unha xestión máis eficiente dos recursos públicos.

Cumpre tamén cos principios de transparencia e accesibilidade, xa que se identifica claramente o seu propósito, e durante o procedemento de tramitación da norma permitiuse a participación activa das persoas potenciais destinatarias a través dos trámites de consulta pública previa e de publicación no portal de transparencia e goberno aberto da Xunta de Galicia.

O texto foi sometido os informes e ditames XXXX

Por último, este decreto dítase en virtude da competencia exclusiva da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de fomento da investigación en Galicia, recollida no artigo 27.19 do seu Estatuto de autonomía, respectando as competencias que o artigo 149.1.15 CE reserva ao Estado en materia de fomento e coordinación xeral da investigación científica e técnica, e da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia.

En virtude disto, por proposta do Vicepresidente primeiro e Conselleiro de Economía Industria e Innovación, en exercicio das facultades outorgadas polo artigo 34 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia, de acordo co Consello Consultivo, e logo da deliberación do Consello da Xunta de Galicia, na súa reunión do xxxx

DISPOÑO:

TÍTULO PRELIMINAR

### **Disposicións xerais**

Artigo 1. *Obxecto*

O presente decreto desenvolve o réxime xurídico do persoal de investigación de carácter laboral da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais integrantes do sector público autonómico.



Artigo 2. *Persoal de Investigación de carácter laboral*

Terá a consideración de persoal de investigación ao servizo da Administración Xeral e das entidades instrumentais integrantes do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia o persoal investigador laboral e o persoal técnico laboral.

1. Considérase persoal investigador laboral aquel que, estando en posesión da titulación esixida en cada caso, realiza unha actividade investigadora, entendida como traballo creativo realizado de forma sistemática para incrementar o volume de coñecemento, incluídos os relacionados co ser humano, a cultura e a sociedade, a utilización deste coñecemento para crear novas aplicacións, así como a súa transferencia e difusión.
2. Considérase persoal técnico laboral a aquel que estando en posesión da titulación esixida en cada caso, asume funcións facultativas e responsabilidade no desenvolvemento de tarefas de xestión de equipos humanos; valorando coñecementos, estudos, inspección e supervisión en instalacións científicas ou técnicas. Entre eles se atopa o persoal axente de innovación e figuras equivalentes.

Artigo 3. *Ámbito de aplicación*

1. Este decreto será de aplicación ao persoal de investigación contratado en réxime laboral pola Administración Xeral e ás entidades integrantes do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Ademais da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia e os seus órganos dependentes, poderán contratar persoal de investigación as entidades do sector público autonómico que, de conformidade coa Disposición adicional primeira, apartado 1, da Lei 12/2014, de 22 de decembro, de medidas fiscais e administrativas, teñan carácter de organismos públicos de investigación.

Artigo 4. *Réxime xurídico*

A Administración Xeral e as entidades do sector público autonómico conforme o establecido no artigo 3 deste decreto poderán contratar persoal de investigación laboral de acordo coas modalidades contractuais establecidas no artigo 20 e seguintes da Lei 14/2011, do 1 de xuño, así como o Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, e nas súas normas de desenvolvemento, e no seu defecto o Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro.

2. O persoal de investigación laboral rexerese polo establecido na Lei 14/2011, do 1 de xuño da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación, neste decreto, polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, e as súas normas de desenvolvemento, e nas normas convencionais. Así mesmo, rexerese polos preceptos que lle sexan de aplicación do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público e da Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia.

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

Para todas as modalidades contractuais de duración determinada contempladas neste decreto, as situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, tutela con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación, violencia de xénero ou terrorista, durante a vixencia do contrato, interromperán a cómputo da duración do contrato.



Artigo 6. *Procedemento para a autorización da correspondente contratación*

Sen prexuízo do disposto na correspondente Lei de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia, as contratacións de duración determinada e indefinida reguladas no presente decreto, requirirán informe conxunto favorable da órgano de dirección competente en materia de Planificación e Orzamentos, e do órgano de dirección competente en materia Función Pública de conformidade co seguinte procedemento:

Iniciarase mediante solicitude do centro directivo que deberá achegar a seguinte documentación:

- a) Memoria xustificativa do proxecto da actividade de I+D+i que se vai a desenvolver.
- b) Certificado de existencia de crédito para a realización da correspondente contratación.
- c) Proposta do contrato de traballo que se pretende formalizar.
- d) Informe favorable da Axencia Galega de Innovación, que deberá indicar a modalidade contractual que considere máis axeitada para a contratación do persoal, agás no suposto que a contratación se vaia a realizar por esta, en cuxo caso non se requirirá o dito informe.

En todo caso, non requirirán do trámite de autorización previa todos os contratos laborais de duración determinada e de actividades científico-técnicas vinculados na súa totalidade a financiación externa ou financiación procedente de convocatorias de axudas públicas en concorrencia.

Artigo 7. *Réxime de incompatibilidades*

O persoal de investigación contratado baixo algunha das modalidades recollidas neste decreto está suxeito ao réxime xeral de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas, coas particularidades establecidas nos artigo 17 e 18 da Lei 14/2011, do 1 de xuño. En calquera caso, o persoal de investigación para realizar calquera outra actividade, deberá solicitar a pertinente autorización á Consellería competente en materia de Función Pública.

Artigo 8. *Compatibilidade para o exercicio doutras actividades de investigación*

De conformidade co artigo 17 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, con carácter excepcional poderá autorizarse ao persoal de investigación ao servizo da Administración Xeral e das entidades do sector público autonómico conforme o establecido no artigo 3 deste decreto, a compatibilidade para o exercicio de actividades de investigación, desenvolvemento experimental, transferencia de coñecemento e innovación de carácter non permanente, ou de asesoramento científico ou técnico en supostos concretos, que non correspondan ás súas funcións.

Esta compatibilidade poderá autorizarse tamén para o desenvolvemento de ensinanzas de especialización ou actividades específicas de formación en entidades públicas e privadas adicadas á investigación e/ou docencia.

Dita excepción acreditarase pola asignación do encargo en concurso público, ou por requirir especiais cualificacións que solo ostente o persoal de investigación regulado neste decreto. Adecuarase ao previsto na Lei 53/1984, do 26 de decembro, de





Incompatibilidades do Persoal ao Servizo das Administracións Públicas e requirirá autorización da Consellería competente en materia de Función Pública.

Artigo 9. *Compatibilidade para a participación do persoal de investigación da Administración Xeral e do Sector Público autonómico Galicia en sociedades mercantís.*

De conformidade co artigo 18 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, a Administración Xeral e as entidades integrantes do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia conforme o establecido no artigo 3 deste decreto, poderán autorizar ao persoal de investigación ao seu servizo, a prestación de servizos mediante un contrato laboral a tempo parcial en sociedades mercantís, e outras entidades con personalidade xurídica, creadas ou participadas pola entidade para a que devandito persoal preste servizos. A devandita autorización requirirá informe favorable da Consellería de competente en materia de Función Pública.

1. A autorización requirirá a xustificación previa, debidamente motivada, da participación do persoal de investigación nunha actuación relacionada coas prioridades científico-técnicas establecidas nas estratexias autonómicas de I+D+i, en actividades de transferencia de coñecemento ou no desenvolvemento e a explotación de resultados da actividade científico-técnica xeradas en actividades de investigación, desenvolvemento e innovación da entidade para a que preste servizos.

2. Os recoñecementos de compatibilidade non poderán modificar a xornada nin o horario do posto de traballo inicial do interesado, e quedarán automaticamente sen efecto en caso de cambio de posto no sector público.

3. As limitacións establecidas nos artigos doce.1.b) e d) e dezaseis da Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das Administracións Públicas, non serán de aplicación ao persoal de investigación que preste os seus servizos nas sociedades que cren ou nas que participen as entidades a que fai referencia o apartado 1, sempre que dita excepción fose autorizada pola Consellería competente en materia de Función Pública, e informada favorablemente pola GAIN ou ACIS cando se trate de persoal contratado por centros do Sistema Galego de Saúde ou por institutos de investigación sanitaria e fundacións sanitarias.

## TÍTULO I

### Persoal investigador

#### CAPITULO I

#### Disposicións xerais

Artigo 10. *Clasificación do persoal Investigador*

Atendendo á clasificación do European Research Career Framework, en atención ao nivel de formación e as competencias demostradas por cada investigador no desenvolvemento do seu traballo, establécese a seguinte clasificación, que reflicte a progresión na súa capacitación e capacidade de liderado de equipos de I+D+I:

- Investigador/a predoutoral (R1): Investigador/a en formación admitido nun programa de doutorado.
- Investigador/a emerxente (R2): Investigador/a doutor/a en etapa de formación post doutoral, cuxo traballo consistirá na realización de tarefas de investigación orientadas á obtención dun elevado perfeccionamento e especialización profesional.



- Investigador/a establecido/a (R3): O persoal investigador post doutoral que foi capaz de desenvolver un nivel de independencia pleno tras as etapas anteriores da súa carreira. É o/a investigador/a principal das súas propias axudas e asina as súas publicacións como autor/a sénior (último/a asinante ou autor/a de correspondencia).
- Investigador/a Sénior (R4): O persoal investigador que alcanza unha madurez e excelencia na súa actividade que o sitúa como líder na súa area ou campo de investigación, con reputación internacional baseada nas súas aportacións á ciencia. Trátase de persoal con ampla experiencia e calidade científica, que lidera, dirixe e coordina grupos de investigación, plataformas ou redes con autonomía e independencia.

## CAPITULO II

### **Investigador/a predoutoral**

#### Artigo 11. *Contratación do persoal investigador predoutoral*

A Administración Xeral e as entidades integrantes do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia poderán contratar persoal investigador predoutoral para a realización de tarefas de investigación, no ámbito dun proxecto específico e novo.

De acordo co artigo 21 da Lei 14/2011, do 1 de xuño o contrato celebrarase baixo a modalidade de contrato predoutoral, con persoal que deberá estar en posesión do Título de licenciado/a, enxeñeiro/a, arquitecto/a, graduado/a universitario/a con grao de polo menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System), máster universitario ou equivalente, e ter sido admitido/a nun programa de doutoramento.

En calquera caso, este persoal terá a condición de persoal investigador predoutoral en formación e o seu perfil coincide co R1 do European Research Career Framework

#### Artigo 12. *Duración do contrato*

De conformidade con artigo 21 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, este contrato terá adicación a tempo completo e a súa duración non poderá ser inferior a un ano, nin superior a catro anos. Cando o contrato se celebre por unha duración inferior a catro anos, poderá prorrogarse sucesivamente sen que, en ningún caso, as prórrogas teñan unha duración inferior a un ano. Non obstante, cando o contrato se celebre cunha persoa con discapacidade, poderá alcanzar unha duración máxima de seis anos, prórrogas incluídas, tendo en conta as características da actividade investigadora e o grao de limitación da actividade.

Para estes efectos, consideraranse persoas con discapacidade as previstas no Texto Refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2013, do 29 de novembro.

O contrato poderá prorrogarse ata o máximo previsto, mesmo unha vez que o persoal investigador contratado aprobese a tese de doutoramento. En todo caso, cando o contrato sexa prorrogable e o traballador continúe realizando as actividades obxecto do mesmo, entenderase prorrogado automaticamente, salvo informe motivado desfavorable de avaliación emitido pola comisión académica do programa de doutoramento, ou, se é o caso, da escola de doutoramento, ata completar a súa duración máxima.





O persoal investigador predoutoral non poderá ser contratado por esta modalidade, na mesma ou distinta entidade, por un tempo superior ao máximo posible de catro ou seis anos, segundo os casos.

Sen prexuízo do disposto nos parágrafos anteriores, no caso de que, por ter sido xa contratado o traballador nesta modalidade, o tempo restante ata un máximo de catro anos, ou seis no caso de persoas con discapacidade, sexa inferior a un ano, o contrato ou a súa prórroga, poderá celebrarse polo tempo restante ata o máximo establecido en cada caso.

**Artigo 13. *Avaliación da actividade investigadora***

De conformidade con artigo 21 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, a actividade desenvolvida polo persoal investigador predoutoral en formación será avaliada anualmente pola comisión académica do programa de doutoramento, ou no seu caso, pola escola de doutoramento, durante o tempo que dure a súa permanencia no programa. A avaliación desfavorable poderá ser causa de resolución do contrato.

De acordo co artigo 6.3 do Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, polo que se aproba o Estatuto do persoal investigador predoutoral en formación, cando o persoal investigador formule ante o órgano competente unha reclamación por incumprimento das tarefas de dirección da tese de doutoramento e obteña un ditame favorable, durante o prazo que transcorre a partir da presentación do dito ditame favorable, e mentres non se produza o cambio na dirección da tese de doutoramento, suspenderase o cómputo da duración do contrato durante un prazo máximo de catro meses, transcorrido o cal retomárase o citado cómputo. A entidade competente deberá resolver, logo do informe positivo da devandita entidade, respecto da nova dirección, o cambio de rumbo da tese no prazo máximo dun mes.

**Artigo 14. *Extinción do contrato***

O contrato predoutoral finalizará por cumprimento da duración máxima, desistencia do órgano de contratación, dimisión do persoal investigador, e polas causas recollidas no Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro.

**Artigo 15. *Indemnización por finalización do contrato***

De conformidade co artigo 21 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, á finalización do contrato por expiración do tempo convidado, a persoa traballadora terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á prevista para os contratos de duración determinada no artigo 49 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro.

### CAPÍTULO III

#### **Investigador/a emerxente**

**Artigo 16. *Contratación do persoal investigador emerxente***

A Administración Xeral e as entidades integrantes do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia poderán contratar persoal investigador emerxente.

De acordo co artigo 22 da Lei 14/2011, do 1 de xuño o contrato celebrarase baixo a modalidade de contrato de acceso de persoal investigador doutor, cun doutor ou doutora coa finalidade primordial de desenvolver tarefas de investigación, transferencia de coñecemento e innovación orientadas á obtención por este persoal dun elevado nivel de perfeccionamento e especialización profesional, que conduzan



á consolidación da súa experiencia profesional coincidindo co perfil R2 do European Research Career Framework.

Artigo 17. *Duración do contrato*

De conformidade con artigo 22 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, este contrato con adicación a tempo completo terá unha duración mínima de 3 anos, podendo prorrogarse ata o límite máximo de 6 anos. As prórrogas non poderán ter unha duración inferior a un ano. Non obstante, cando o contrato se celebre cunha persoa con discapacidade, o contrato poderá alcanzar unha duración máxima de oito anos, incluídas as prórrogas, tendo en conta as características da actividade investigadora e o grao de limitación da actividade.

Para estes efectos, consideraranse persoas con discapacidade as previstas no Texto Refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/2013, do 29 de novembro.

Ningún traballador/a poderá ser contratado por esta modalidade, na mesma ou en distinta entidade, por un período superior a seis anos, incluídas as posibles prórrogas, agás no caso das persoas con discapacidade sinaladas no parágrafo anterior para as cales o tempo non poderá exceder de oito anos.

Sen prexuízo do disposto nos parágrafos anteriores, no caso de que, por ter sido xa contratado o traballador nesta modalidade, o tempo restante ata un máximo de seis anos, ou oito no caso de persoas con discapacidade, sexa inferior a un ano, o contrato, ou a súa prórroga, poderá celebrarse polo tempo restante ata o máximo establecido en cada caso.

Artigo 18. *Avaliación da actividade investigadora*

De acordo coa Lei 14/2011, de 1 de xuño, o persoal investigador contratado nesta modalidade poderá optar, a partir da finalización do segundo ano de vixencia do contrato, á avaliación da súa actividade investigadora. Esta avaliación considerárase unicamente aos efectos de recoñecemento profesional ao longo do seu itinerario postdoutoral.

A avaliación será realizada pola Axencia Galega de Innovación GAIN, ou pola ACIS si se trata de persoal contratado polo SERGAS. Cando a contratación se realice no marco de programas de post doutoramento financiados polos organismos financiadores do Sistema Galego de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación, a avaliación será realizada polo organismo financiador correspondente.

Se a avaliación resulta negativa o persoal investigador poderá someter a súa actividade investigadora a unha segunda e última avaliación antes de rematar o contrato ou as súas prórrogas.

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

Conforme o establecido no artigo 22 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, tras superar a avaliación recollida neste capítulo o persoal investigador poderá obter a certificación como investigador/a establecido/a (en diante certificado R3). En todo caso, o órgano competente para a avaliación dos requisitos de calidade da produción e da actividade científico-tecnolóxica establecidos para o certificado R3 como investigador/a establecido/a será a Axencia Estatal de Investigación.

A Administración autonómica promoverá as medidas necesarias para que a Axencia Estatal de Investigación considere requisito suficiente para a expedición do



certificado R3 (ou I3) a obtención da avaliación positiva nos termos regulados no artigo 18 deste decreto.

O certificado de investigador/a establecido/a R3/I3 será recoñecido nos procesos selectivos de novo ingreso estable que sexan convocados pola Administración xeral e as demais entidades integrantes do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia conforme o establecido no artigo 3 deste decreto. Terase en conta para os efectos da súa valoración como méritos de investigación nos devanditos procesos selectivos, e proxectarase sobre as probas ou fases de avaliación do currículo do persoal investigador que forme parte destes procesos, de xeito que terá exención ou compensación das probas ou fases de avaliación curricular ou equivalentes.

As prazas de novo ingreso estable a cuxos procesos selectivos poderá acceder o persoal investigador con certificado R3 serán as de persoal investigador establecido.

#### Artigo 20. *Extinción do contrato*

De conformidade co artigo 22 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, o contrato rematará por cumprimento da duración máxima establecida, así como polas causas contempladas no Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro e en todo caso a partir do momento no que se faga efectivo o ingreso estable do investigador a posición de investigador establecido

#### Artigo 21. *Indemnización por finalización do contrato*

De conformidade co artigo 49 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, ao remate do contrato por vencemento do tempo pactado, o traballador/a terá dereito a percibir unha indemnización por importe equivalente ao previsto para os contratos de duración determinada.

No non previsto neste artigo será de aplicación o Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, e o Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro.

### CAPITULO IV

#### **Investigador/a establecido/a**

#### Artigo 22. *Contratación do persoal investigador establecido*

O persoal investigador establecido será contratado a través dun contrato laboral fixo de conformidade co establecido no Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro.

O contrato ten por obxecto facilitar a incorporación e o desenvolvemento profesional do persoal investigador que acadou un nivel de excelencia na súa carreira e que, polo tanto, reúne as condicións necesarias para garantir que a súa incorporación xere un retorno certo en termos da súa contribución á mellora dos resultados de innovación e transferencia en Galicia.

Poderán acollerse a esta modalidade contractual aqueles investigadores/as que estean en posesión do título de doutor/a ou equivalente, con experiencia demostrada como investigador/a post doutoral, que teñan acadado un nivel de independencia pleno na súa actividade investigadora, coincidindo co perfil R3 do European Research Career Framework.

O contrato terá carácter fixo e finalizará por avaliación negativa nos termos regulados neste decreto, e polas demais causas recollidas no Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, dando dereito o traballador a percibir a



indemnización naqueles casos nos que así estea previsto no Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro.

**Artigo 23. *Avaliación da actividade Investigadora***

Durante o quinto ano de vixencia do contrato, que poderá ampliarse ata o sétimo cando se trate dunha persoa con discapacidade, o persoal contratado nesta modalidade deberá someter a avaliación a actividade investigadora desenvolvida no seu contrato de traballo, que deberá contar cun informe externo. Este informe será vinculante e naqueles casos nos que o resultado sexa negativo poderá dar lugar á resolución do contrato de traballo, de conformidade co artigo 49 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro.

A designación dos expertos ou institucións que deberán realizar o devandito informe corresponderá ao centro ou entidade no que a persoa investigadora preste os seus servizos, co informe favorable da Axencia Galega de Innovación (GAIN) ou da ACIS si se trata de persoal contratado polo SERGAS.

Na composición do panel de expertos procurarase acadar unha presenza equilibrada de homes e mulleres. Esta participación equilibrada supón que as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexa menos do corenta por cento, tal e como define a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Superada a avaliación, o investigador/a adquire e consolida o dereito a percibir o complemento de excelencia en función da valoración obtida na avaliación da súa actividade cada cinco anos, con efectos económicos do 1 de xaneiro do ano seguinte a aquel no que se obteña a correspondente valoración. As persoas con discapacidade poderán ampliar o prazo para solicitar a avaliación ata un máximo de sete anos.

## CAPITULO V

### **Investigador/a Sénior**

**Artigo 24. *Contratación do persoal investigador sénior***

O persoal investigador sénior será contratado a través dun contrato laboral fixo de conformidade co establecido no Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro.

O contrato ten por obxecto facilitar a incorporación e o desenvolvemento profesional do persoal investigador que alcanza unha madurez e excelencia na súa actividade que o sitúa como líder na súa area ou campo de investigación, con reputación internacional baseada nas súas aportacións á ciencia.

Poderán acollerse a esta modalidade contractual aqueles investigadores/as que estean en posesión do título de doutor/a ou equivalente que, atendendo á súa ampla experiencia e calidade científica, lideran, dirixen e coordinan un grupo de investigación, plataforma ou rede con autonomía e independencia, coincidindo co perfil R4 do European Research Career Framework.

O contrato terá carácter fixo e finalizará por avaliación negativa nos termos regulados neste decreto, e polas demais causas recollidas no Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, dando dereito o traballador a percibir a indemnización naqueles casos nos que así estea previsto no Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro.



Artigo 25. *Avaliación da actividade Investigadora*

O persoal contratado nesta modalidade deberá someter a avaliación a actividade investigadora desenvolvida no seu contrato de traballo cada cinco anos, prazo que se amplía a sete anos cando se trate de persoas con discapacidade, a través dun informe externo. Este informe será vinculante, e unha vez superada a avaliación, o investigador/a adquire e consolida o dereito a percibir o complemento de Excelencia en función da valoración obtida na avaliación da súa actividade, con efectos económicos do 1 de xaneiro do ano seguinte a aquel no que se obteña a correspondente valoración.

A designación dos expertos ou institucións que deberán realizar o devandito informe corresponderá ao centro ou entidade no que a persoa investigadora preste os seus servizos, co informe favorable da Axencia Galega de Innovación (GAIN) ou da ACIS si se trata de persoal contratado polo SERGAS.

Na composición do panel de expertos procurarase acadar unha presenza equilibrada de homes e mulleres. Esta participación equilibrada supón que as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexa menos do corenta por cento, tal e como define a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

## CAPÍTULO VI

### **Investigador/a distinguido/a**

Artigo 26. *Disposicións xerais*

A regulación establecida neste decreto para o persoal investigador distinguido rexerá con carácter xeral para o persoal contratado baixo esta modalidade, agás cando exista unha norma de igual ou superior rango que estableza condicións especiais vinculadas a actividades e ou programas específicos de captación, retención ou atracción de talento investigador ou calquera outra circunstancia que requira un tratamento singular.

En todo caso respectará as disposicións dos artigos 20 e seguintes da Lei 14/2011, do 1 de xuño, así como o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, e nas súas normas de desenvolvemento, e no seu defecto o Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado por Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro.

Artigo 27. *Contratación do persoal investigador distinguido*

As entidades incluídas no ámbito de aplicación deste convenio poderán contratar investigadores españois ou estranxeiros de recoñecido prestixio que se atopen en posesión do título de Doutor ou Doutora e que gocen dunha reputación internacional consolidada baseada na excelencia das súas contribucións no eido científico ou técnico baixo a modalidade de contrato de investigador distinguido de acordo co artigo 23 da Lei 14/2011, do 1 de xuño.

O obxecto do contrato será a dirección de equipos humanos como investigador/a principal, a dirección de centros de investigación, instalacións e programas singulares científicos e tecnolóxicos de gran relevancia no ámbito do coñecemento de que se trate, no marco das funcións e obxectivos do órgano contratante.



Artigo 28. *Duración do contrato e causas de extinción*

A contrato terá a duración que as partes acorden, a xornada laboral, horarios, festas, permisos e vacacións deberán establecerse nas cláusulas do mesmo.

Conforme o establecido no artigo 23.f da Lei 14/2011, de 1 de xuño, no caso de extinción do contrato por desestímulo da persoa empregadora, será preciso un preaviso de tres meses sen prexuízo das posibilidades de rescisión por parte do empleador por causas procedentes.

Neste caso, o persoal investigador terá dereito a percibir a indemnización prevista para o despido improcedente no Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, correspondéndolle a indemnización que resulte procedente por remate da relación laboral, sen prexuízo da que poderá corresponderlle por incumprimento total ou parcial do preaviso.

Así mesmo, poderá finalizar por dimisión do persoal investigador, avaliación negativa da actividade investigadora e polas causas recollidas no Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, correspondendo a este persoal a indemnización que resulte procedente por remate da relación laboral.

Artigo 29. *Avaliación da actividade investigadora*

Coa fin de garantir o mantemento da excelencia da actividade investigadora, os investigadores/as contratados/as baixo a modalidade de investigador/a distinguido/a estarán sometidos a un proceso de avaliación cada 5 anos, prazo que se amplía a sete si se trata de persoal con discapacidade.

A avaliación será realizada por unha comisión avaliadora que contará, entre os seus membros, con paneis de persoas expertas nacionais ou internacionais na especialidade en que o persoal investigador avaliado desenvolve o seu traballo. O informe emitido pola Comisión será vinculante, se é negativo poderá dar lugar á extinción do contrato de traballo de conformidade co artigo 49 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro.

A designación dos expertos ou institucións que integran a devandita comisión corresponderá ao centro ou entidade no que a persoa investigadora preste os seus servizos, co informe favorable da Axencia Galega de Innovación (GAIN) ou da ACIS si se trata de persoal contratado polo SERGAS.

Na composición do panel de expertos procurarase acadar unha presenza equilibrada de homes e mulleres. Esta participación equilibrada supón que as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexa menos do corenta por cento, tal e como define a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Superada a avaliación, o investigador/a adquire o dereito a percibir o complemento de rendemento investigador nos termos establecidos no artigo 51 do presente decreto, con efectos económicos do 1 de xaneiro do ano seguinte a aquel no que se obteña a correspondente valoración.

Artigo 30. *Certificación R3*

O persoal investigador contratado baixo esta modalidade que obteña unha avaliación positiva da súa actividade investigadora poderá solicitar o certificado R3 á Axencia Estatal de Innovación unicamente para efectos de recoñecemento de





méritos, sen que a obtención do mesmo sexa vinculante para o mantemento do contrato.

## TÍTULO II

### Persoal técnico de investigación

#### CAPITULO I

#### Disposicións xerais

Artigo 31. *Clasificación do persoal técnico de investigación*

A Administración Xeral e as entidades do sector público autonómico conforme o establecido no artigo 3 deste decreto poderán contratar persoal técnico conforme ás modalidades establecidas no Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, e nas súas normas de desenvolvemento, e no seu defecto no Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro.

Para o desenvolvemento das funcións que lle son propias en atención ás competencias demostradas no desenvolvemento do seu traballo establécese a categorización que reflicte a súa progresión profesional:

- a) **Técnico/a Superior de Investigación:** Profesional titulado superior cualificado que realiza tarefas de investigación a través de plataformas, servizos de apoio á investigación ou directamente con grupos de investigación. Este persoal desenvolve, entre outras, funcións de apoio e colaboración no deseño, aplicación, mantemento e mellora de instalacións científicas, elaboración de informes, estudos ou análises e, en xeral, participando na xestión técnica de plans, proxectos, programas ou aplicacións e resultados da investigación.
- b) **Técnico/a de Investigación Sénior:** Profesional titulado superior altamente cualificado, Doutor ou Doutora que presta servizos altamente especializados con funcións directivas, que coordina os servizos científico-técnicos á comunidade investigadora a través de plataformas ou servizos de apoio á investigación, ou directamente en grupos de investigación.

O persoal pertencente a esta categoría desenvolverá funcións que impliquen especiais esixencias e responsabilidade, para a realización de tarefas de xestión de equipos humanos, valoración de coñecementos, estudo, inspección e supervisión de instalacións científicas ou técnicas, nas súas respectivas especialidades, e/ou o desenvolvemento de tarefas de concepción, deseño, aplicación e mellora en instalacións científicas experimentais, ou de xestión, asesoramento, análise ou elaboración de informes nas súas respectivas especialidades que constitúan a finalidade específica do organismo.

#### CAPITULO II

### Persoal Técnico de Investigación

#### Sección 1ª Técnico/a Superior de investigación

Artigo 32. *Contratación do persoal técnico/a Superior de investigación*

O persoal que estea en posesión da titulación de licenciado ou grao de mais de 300 ECTS ou equivalente poderá acceder á condición de técnico superior de investigación



mediante un contrato laboral fixo consonte o establecido no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro.

O contrato terá carácter fixo e finalizará por avaliación negativa nos termos regulados neste decreto, e polas demais causas recollidas no Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, dando dereito o traballador a percibir a indemnización naqueles casos nos que así estea previsto no Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

#### Artigo 33. *Avaliación da actividade investigadora*

Durante o quinto ano de vixencia do contrato, prazo que se ampliará ata o sétimo cando se trate de persoas con discapacidade, o persoal contratado nesta modalidade deberá someter a avaliación a actividade investigadora desenvolvida no seu contrato de traballo, que deberá contar cun informe externo. A designación dos expertos ou institucións que deberán realizar o devandito informe corresponderá ao centro ou entidade no que a persoa investigadora preste os seus servizos, co informe favorable da Axencia Galega de Innovación (GAIN) ou da ACIS si se trata de persoal contratado polo SERGAS.

Este informe será vinculante, se é negativo poderá dar lugar á resolución do contrato de traballo, de conformidade co artigo 49 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro.

Na composición do panel de expertos procurarase acadar unha presenza equilibrada de homes e mulleres. Esta participación equilibrada supón que as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexa menos do corenta por cento, tal e como define a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Superada a avaliación, o Persoal Técnico adquire e consolida o dereito a percibir o complemento de Excelencia en función da valoración obtida na avaliación da súa actividade, con efectos económicos do 1 de xaneiro do ano seguinte a aquel no que se obteña a correspondente valoración. As persoas con discapacidade poderán ampliar o prazo para solicitar a avaliación ata un máximo de sete anos.

#### *Sección 2ª Técnico/a de investigación sénior*

#### Artigo 34. *Contratación de persoal técnico/a de investigación sénior*

O persoal titulado superior con formación especializada, doutoramento ou máster altamente cualificado e con experiencia contrastada na prestación de servizos que requiren una notable especialización científico-técnica poderá adquirir a condición de técnico de investigador sénior a través dun contrato laboral fixo consonte o establecido no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro.

O contrato terá carácter fixo e finalizará por avaliación negativa nos termos regulados neste decreto, e polas demais causas recollidas no Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, dando dereito o traballador a percibir a indemnización naqueles casos nos que así estea previsto no Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

#### Artigo 35. *Avaliación da actividade investigadora*

O persoal contratado baixo esta modalidade, deberá someter a avaliación a actividade desenvolvida no seu contrato de traballo. A avaliación realizarase



durante o quinto ano de vixencia do contrato, prazo que se amplía a sete cando se trate de persoas con discapacidade, a través dun informe externo.

Este informe será vinculante, e superada a avaliación, o persoal técnico adquire e consolida o dereito a percibir o complemento de excelencia en función da valoración obtida na avaliación da súa actividade cada cinco anos, con efectos económicos do 1 de xaneiro do ano seguinte a aquel no que se obteña a correspondente valoración.

A designación dos expertos ou institucións que deberán realizar o devandito informe corresponderá ao centro ou entidade no que a persoa investigadora preste os seus servizos, co informe favorable da Axencia Galega de Innovación (GAIN) ou da ACIS si se trata de persoal contratado polo SERGAS.

Na composición do panel de expertos procurarase acadar unha presenza equilibrada de homes e mulleres. Esta participación equilibrada supón que as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexa menos do corenta por cento, tal e como define a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

### TÍTULO III

#### **Persoal de investigación para a execución de actividades científico-técnicas vinculadas a liñas de investigación**

Artigo 36. *Contratación de persoal para a execución de actividades científico-técnicas*

De acordo co artigo 23 bis da Lei 14/2011, do 1 de xuño, as entidades da Administración Xeral e das entidades instrumentais do sector público autonómico da Comunidade Autónoma de Galicia poderán celebrar contratos indefinidos de actividades científico-técnicas con persoal de investigación con título de Licenciatura, Enxeñaría, Arquitectura, Diplomatura, Arquitectura Técnica, Enxeñaría Técnica, Grao, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, ou con título de Doutor o Doutora. Tamén se poderá celebrar con persoal cuxa formación, experiencia e competencias sexan acordes cos requisitos e tarefas a desenvolver na posición que se precise cubrir.

O obxecto dos contratos de actividades científico-técnicas será a realización de actividades vinculadas a liñas de investigación ou de servizos científico-técnicos, incluíndo a xestión científico-técnica destas liñas que se definen como un conxunto de coñecementos, inquietudes, produtos e proxectos, construídos de maneira sistemática ao redor dun eixo temático no que conflúan actividades realizadas por un ou máis grupos de investigación e requirirá o seu desenvolvemento seguindo as pautas metodolóxicas adecuadas en forma de proxectos ou contratos de I+D+i.

Artigo 37. *Duración do contrato*

Os contratos de actividades científico-técnicas son de duración indefinida, poderán estar vinculados á existencia de financiamento externo ou financiamento procedente de convocatorias de axudas públicas en concorrencia competitiva asociada aos mesmos durante a súa vixencia, e non formarán parte da Oferta de Emprego Público nin dos instrumentos similares de xestión das necesidades de persoal a que se refire o artigo 70 do Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de



outubro, nin a súa convocatoria estará limitada pola masa salarial do persoal laboral.

## TÍTULO IV

### Sistema de acceso do persoal de Investigación

#### CAPÍTULO I

#### Disposicións xerais

##### Artigo 38. *Sistema de selección do persoal*

1. O concurso será o sistema selectivo de acceso ao emprego público para o persoal de investigación da Administración Xeral da Xunta e das entidades do sector público autonómico conforme o establecido no artigo 3 deste decreto. A selección realizarase a través dun concurso de valoración de méritos, dentro do marco previsto no artigo 61.7 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, consonte o perfil sinalado en cada convocatoria pública e, se fose o caso, nas probas complementarias que se determinen.

O sistema de selección estará baseado na valoración do currículo do persoal, incluíndo os méritos achegados relacionados coa actividade de apoio e liderado técnico da investigación de transferencia de coñecemento e de innovación, así como a adecuación das competencias e capacidades das candidaturas ás características das prazas.

A efectos da valoración dos méritos segundo o que se estableza nas correspondentes convocatorias públicas computarase como tempo de inactividade investigadora o tempo desfrutado de permiso de maternidade, paternidade, garda con fins de adopción ou acollemento, risco durante o embarazo e/ou lactancia, e incapacidade temporal asociada ao embarazo ou por razóns de violencia de xénero ou calquera tipo de acoso.

Nas bases das convocatorias de axudas, establecerase o factor corrector que en cada caso corresponda e que permita compensar os períodos de inactividade investigadora e garantir a igualdade de oportunidades.

2. A valoración do currículo do persoal de investigación será realizada polo centro ao que pertenza o posto, incluídas as fundacións hospitalarias, e o seu resultado terá carácter vinculante en caso de ser negativo. As persoas estranxeiras e nacionais doutros Estados Membros da Unión Europea poderán realizar as probas e presentar a documentación en inglés.

No caso do persoal investigador a posesión do certificado R3/I3 ou equivalente regulado no artigo 22.3 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, terá exención ou compensación nas probas ou fases de avaliación curricular ou equivalentes, nos termos e condicións que se establezan na convocatoria correspondente.

3. A Oferta de Emprego Público, aprobada cada ano pola Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais integrantes do sector público autonómico, conterá as previsións de cobertura das prazas con dotación orzamentaria precisa do persoal de investigación laboral fixo ao servizo dos Organismos Públicos de Investigación da Administración Xeral da Xunta e dos seus organismos e entidades dependentes.



Quedarán excluídos da taxa de reposición os contratos predoutorais, de acceso de persoal investigador doutor, de investigador distinguido, así como os de actividades científico-técnicas.

Artigo 39. *Principios de selección*

Os procedementos de selección do persoal de investigación previstos neste decreto articularanse en todo caso a través de convocatorias públicas nas que se garantan os principios de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e concorrencia.

Para a selección do persoal aplicarase de acordo co artigo 16 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, e o disposto neste decreto. Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre os sexos, adoptando medidas que incluírán, a protección dos dereitos de autoría e propiedade intelectual dos traballos, e resultados científicos avaliados garantindo, sempre que sexa posible, a non divulgación e a confidencialidade do mesmos.

Artigo 40. *Convocatorias*

A entidade contratante procederá a efectuar as correspondentes convocatorias, establecendo as bases e contido das mesmas e encargándose da súa publicación.

As bases do correspondente proceso selectivo, requirirán informe previo favorable do órgano de dirección competente en materia da Función Pública e da Axencia Galega de Innovación (GAIN) ou da ACIS si se trata de persoal contratado polo SERGAS, agás que as persoas candidatas xa fosen seleccionadas por un programa do sector público que financia o correspondente contrato de traballo.

A convocatoria, que responderá aos principios de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e concorrencia, publicarase no Diario Oficial de Galicia e na páxina web da institución convócate. Nela, como mínimo, farase constar:

- a) Obxecto da convocatoria e número de prazas.
- b) Condicións e requisitos que deben reunir as persoas aspirantes.
- c) Descrición do proceso de selección, xunto cos baremos de puntuación de méritos, orde de participación das persoas aspirantes e os criterios de desempate.
- d) Composición do órgano de selección.
- e) Prazo máximo para resolver a convocatoria.
- f) Modelo de solicitude e documentación que se achegará.
- g) Prazo de presentación das solicitudes.
- h) Órgano ao que deben dirixirse as solicitudes.
- i) Lugares de publicación e páxina web nas que se publiquen para coñecemento dos participantes das distintas resolucións que se xeren ao longo do proceso.

Poderase establecer un modelo tipo de bases de selección ao que se deberán axustar cada unha das convocatorias concretas.

Artigo 41. *Órganos de Selección*

Correspóndelle á entidade contratante a constitución dos órganos de selección e a realización dos procesos selectivos, que deberán estar formados principalmente por persoal non pertencente ao mesmo Organismo Público de Investigación ou centro



directivo ao que se destinará o posto de traballo obxecto da convocatoria correspondente.

Poderán formar parte dos órganos de selección aquelas persoas, españolas ou estranxeiras, teñan ou non relación de servizo co Organismo Público de Investigación e con independencia do tipo de relación, que poidan ter a consideración de profesionais de recoñecido prestixio en investigación, desenvolvemento experimental, transferencia de coñecemento e/ou innovación no ámbito do que se trate.

O Órgano de Selección terá a composición seguinte:

- a) Presidente/a.
- b) Secretario/a que actuará con voz pero sen voto.
- c) Catro vogais que deberán ser expertos/as do ámbito da investigación altamente cualificados/as no eido científico e con coñecementos avanzados no ámbito temático a tratar que deberán estar en posesión da titulación de doutor.

2. Na composición do panel de expertos procurarase acadar unha presenza equilibrada de homes e mulleres. Esta participación equilibrada supón que as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexa menos do corenta por cento, tal e como define a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

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

As disposicións deste Título non serán aplicables cando se trate da contratación de persoal temporal ou indefinido admitido en convocatorias financiadas con fondos públicos ou recursos externos, sempre que se trate de convocatorias en réxime de concorrencia competitiva.

## TÍTULO V

### **Promoción e carreira profesional**

Artigo 43. *Carreira horizontal*

O persoal de investigación laboral fixo ao servizo da Administración Xeral da Xunta e dos Organismos Públicos de Investigación conforme o establecido no artigo 3 deste decreto terá dereito á carreira profesional, entendida como o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional, conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade.

A carreira do persoal de investigación basearase na avaliación da actividade investigadora de conformidade co previsto no artigo 20 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro.

A avaliación adecuarase a criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación, garantirá o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, aplicarase sen menoscabo dos dereitos do persoal de investigación, e terá un tratamento individualizado.

O recoñecemento de tales méritos terá os efectos económicos previstos nos artigos 50 e 51 deste decreto.





Artigo 44. *Avaliación da actividade Investigadora*

Co fin de garantir o desenvolvemento profesional do persoal de investigación aliñándoo co mantemento da excelencia da actividade investigadora, serán sometidos a un proceso de avaliación cada cinco anos, ou sete cando se trate de persoas con discapacidade, as persoas pertencentes ás seguintes categorías:

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

1. O procedemento de avaliación terá un tratamento individualizado, e adecuarase o establecido neste Decreto. En todo caso respectará os principios de transparencia, igualdade, mérito e capacidade, e non discriminación. Garantirá o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, aplicarase sen menoscabo dos dereitos do persoal de investigación.

- a) Cando se trate de persoal investigador, a efectos da carreira profesional horizontal, o procedemento de avaliación terá en conta os méritos nos ámbitos de investigación, de desenvolvemento experimental, de dirección, de xestión ou de transferencia de coñecemento.
- b) Para o persoal técnico teranse en conta, como mínimo, os méritos no desenvolvemento das funcións facultativas e de responsabilidade na xestión de equipos humanos; a súa aportación en termos de coñecementos ou mellora de técnicas ou tecnoloxías; a realización de estudos, así como as funcións de inspección e supervisión en instalacións científicas ou técnicas.

2. O persoal de investigación adquirirá e consolidará un tramo de excelencia por cada unha das avaliacións favorables nos termos regulados no artigo 49 deste decreto.

Artigo 45. *Promoción interna do persoal de Investigación*

1. O persoal investigador establecido poderá participar na quenda de promoción interna para cubrir as prazas de Investigador/a Sénior.

Para acceder pola quenda de promoción interna este persoal deberá posuír os requisitos esixidos no artigo 24, ter polo menos unha antigüidade de 10 anos de servizo, na condición de persoal Investigador establecido laboral, e contar con dúas avaliacións positivas nos últimos 10 anos ou 14 se se trata de persoal con discapacidade.

2. Poderá participar na quenda de promoción interna para cubrir as prazas de Técnico/a de Investigación Sénior o persoal investigador contratado, pola Administración Xeral e demais entidades do sector público autonómico conforme o establecido no artigo 3 deste decreto, baixo a modalidade de Técnico Superior de Investigación.

O persoal que acceda pola quenda de promoción interna deberá posuír os requisitos esixidos para o ingreso, ter polo menos unha antigüidade de 10 anos de servizo, na



condición de Técnico/a Superior de Investigación, e contar con dúas avaliacións positivas nos últimos 10 anos ou 14 si se trata de persoal con discapacidade

3. A promoción interna realizarase mediante un proceso selectivo por concurso que garanta o cumprimento dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os contemplados no artigo 55.2 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro.

O proceso selectivo de promoción interna incorporará unha fase de avaliación externa do currículo do persoal de investigación. Esta avaliación poderá ser realizada por unha entidade externa, a proposta do órgano onde preste os seus servizos o persoal avaliado; pola GAIN ou pola ACIS no caso de persoal investigador contratado polo SERGAS.

O resultado desta avaliación en caso de ser negativo terá carácter vinculante.

## TÍTULO VI

### Réxime retributivo

#### Artigo 46. *Estrutura salarial*

O salario do persoal de investigación estará constituído polo:

- a) Salario base referenciado á contía establecida no convenio colectivo vixente para o persoal laboral do grupo I da Xunta de Galicia.
- b) Complemento de antigüidade que se devindicará na forma e na contía establecida no convenio colectivo vixente para o persoal laboral do grupo I da Xunta de Galicia.
- c) Complemento de categoría que retribúe a madurez profesional asociada a categoría consonte á clasificación establecida nos artigos 10 e 31 do presente decreto.
- d) Complemento de excelencia vinculado á carreira do persoal de investigación fixo. A súa contía será a suma dos tramos de excelencia obtidos pola avaliación positiva da actividade desenvolta
- e) Complemento de rendemento investigador vinculado a avaliación positiva da actividade investigadora do persoal contratado baixo a modalidade de investigador distinguido.
- f) Complemento extraordinario destinado a cubrir unha retribución extraordinaria en atención ás condicións persoais do persoal de investigación que o percibe, nos termos regulados no artigo 52 deste decreto

#### Artigo 47. *Contías das retribucións fixas do persoal investigador*

1. As retribucións fixas do persoal investigador contratado baixo a modalidade de contrato predoutoral non poderán ser inferiores ao 56% do salario previsto para o Grupo I do persoal laboral da Xunta de Galicia, segundo a táboa salarial recollida no convenio único de persoal laboral da Xunta de Galicia. Durante o terceiro ano a porcentaxe será do 60% e durante o cuarto ano do 75%.

2. Consonte o disposto no artigo 22 da Lei 14/2011, de 1 de Xuño, as retribucións fixas do persoal Investigador emerxente non poderán ser inferiores ás que correspondan ao persoal investigador que realice actividades análogas.



3. As retribucións fixas do persoal investigador establecido non poderán ser inferiores ás fixadas para o posto de Xefe de Servizo da Administración Xeral da Xunta de Galicia, sen que lle sexa de aplicación o modelo retributivo establecido para o persoal funcionario da Xunta de Galicia.

4. As retribucións fixas do persoal investigador sénior non poderán ser inferiores as establecidas para os postos de Subdirector da Administración Xeral da Xunta de Galicia, sen que lle sexa de aplicación o modelo retributivo establecido para o persoal funcionario da Xunta de Galicia.

5. Para o cómputo das contías establecidas neste artigo non se terán en conta as retribucións persoais derivadas das avaliacións positivas ou de condicións vinculadas a carreira ou o desempeño individual. En calquera caso estas retribucións serán fixadas dentro dos límites establecidos polas leis de presupostos, pola Consellería de Facenda e Administración Pública.

6. As retribucións contempladas neste artigo tamén serán de aplicación aos profesionais contratados con cargo a fondos ou subvencións procedentes dunha convocatoria externa competitiva, pública ou privada. No caso de que as retribucións que estableza o programa que financie o contrato como cantidade para percibir por ese concepto ou, no caso de que a cantidade máxima para financiar sexan superiores ás contempladas neste decreto, establecerase un complemento persoal non consolidable que cubrirá a diferenza entre ambas. Para este cómputo considerarase a totalidade das retribucións percibidas polo persoal Investigador, incluíndo as correspondentes a complementos persoais consolidados.

Artigo 48. *Contías das retribucións fixas do persoal técnico de investigación*

1. As retribucións fixas do persoal técnico superior de investigación non poderán ser inferiores ás establecidas para os postos de Xefatura de Sección da Administración Xeral da Xunta de Galicia sen que, en ningún suposto, lle sexa de aplicación o modelo retributivo establecido para o persoal funcionario.

2. As retribucións fixas do persoal técnico de investigación sénior non poderán ser inferiores ás establecidas para os postos de Xefatura de Servizo da Administración Xeral da Xunta de Galicia sen que, en ningún suposto, lle sexa de aplicación o modelo retributivo establecido para o persoal funcionario.

3. Para o cómputo das contías establecidas neste artigo non se terán en conta as retribucións persoais derivadas das avaliacións positivas ou de condicións vinculadas a carreira ou o desempeño individual. En calquera caso estas retribucións serán fixadas dentro dos límites establecidos polas leis de presupostos, pola Consellería de Facenda

4. As retribucións contempladas neste artigo tamén serán de aplicación aos profesionais contratados con cargo a fondos ou subvencións procedentes dunha convocatoria externa competitiva, pública ou privada. No caso de que as retribucións que estableza o programa que financie o contrato como cantidade para percibir por ese concepto ou, no caso de que a cantidade máxima para financiar sexan superiores ás contempladas neste decreto, establecerase un complemento persoal non consolidable que cubrirá a diferenza entre ambas. Para este cómputo considerarase a totalidade das retribucións percibidas polo persoal técnico, incluíndo as correspondentes a complementos persoais consolidados.



Artigo 49. *Tramos de Excelencia*

1. Os tramos de excelencia están vinculados aos resultados da avaliación da actividade do persoal de investigación fixo e devindicaranse pola obtención da valoración positiva da mesma. O persoal adquirirá e consolidará un tramo de excelencia por cada unha das avaliacións favorables, ata un máximo de 6 tramos.

2. No caso de persoal investigador emerxente e de persoal técnico superior de investigación, a contía do tramo de excelencia non poderá ser inferior ao Grado I do complemento de carreira establecido para o Subgrupo A1 da Administración Xeral da Xunta de Galicia.

3. A contía do tramo de excelencia para o persoal investigador sénior, persoal técnico de investigación sénior e investigador distinguido non poderá ser inferior ao Grado II do complemento de carreira establecido para o Subgrupo A1 da Administración Xeral da Xunta de Galicia.

3. Superada a avaliación, o persoal adquirirá e consolidará o dereito a percibir o tramo de excelencia en función da valoración obtida e con efectos económicos do 1 de xaneiro do ano seguinte a aquel en que se obteña a correspondente valoración.

Artigo 50. *Complemento de excelencia Investigadora*

Complemento persoal consolidable que retribúe a excelencia da actividade do persoal de investigación vinculado ao recoñecemento dos méritos nos que se fundamenta a súa carreira profesional. Está integrado polos tramos de excelencia recoñecidos ao persoal de investigación como resultado da avaliación positiva da súa actividade.

Artigo 51. *Complemento de rendemento investigador*

Complemento persoal consolidable que retribúe a excelencia da actividade investigadora do persoal investigador contratado baixo a modalidade de Investigador distinguido, co fin de garantir o mantemento dos estándares de calidade e excelencia no seu ámbito que motivaron a súa contratación. Está integrado polos tramos de excelencia recoñecidos ao investigador distinguido como resultado da avaliación positiva da súa actividade.

Artigo 52. *Complemento extraordinario*

É un complemento persoal non consolidable destinado a cubrir unha retribución extraordinaria en atención ás condicións persoais do persoal de investigación que o percibe, e será aplicable nos seguintes supostos:

1. Para retribuír as condicións particulares do persoal de investigación vinculadas á captación de recursos en convocatorias competitivas. Trátase dun complemento non consolidable que se liquidará dunha sola vez, no primeiro ano de vixencia do proxecto ao que se destinan os recursos captados. Polo tanto a súa percepción non será periódica no tempo, nin fixa na súa contía e o dereito a percibilo require do cumprimento do obxectivo de captación de fondos que se estableza polo centro directivo ou entidade ao que pertence o devandito persoal.
2. Para cubrir as diferenzas retributivas no caso de que as retribucións establecidas polo programa que financie un contrato sexan superiores ás contempladas neste decreto, consonte o disposto no artigo 47, apartado 6 do mesmo.



Artigo 53. *Participación nos beneficios por explotación dos resultados da actividade de investigación*

O persoal de investigación regulado neste decreto terá dereito a participar nos beneficios que obteñan as entidades para as cales prestan servizos como consecuencia da eventual explotación dos resultados da actividade de investigación, desenvolvemento ou innovación en que participasen, de acordo coa normativa interna da dita entidade.

Cando se trate de persoal autor ou coautor da invención a participación será como mínimo dun terzo consonte o disposto pola Lei 14/2011, de 1 de Xuño.

## TÍTULO VII

### **Adscrición, mobilidade e convenios de colaboración**

Artigo 54. *Indemnizacións por colaboracións non permanentes en calidade de persoa colaboradora e experta ou especialista científica tecnolóxica e de innovación*

Consonte o establecido no artigo 19 da Lei 14/2011, de 1 de Xuño, , o persoal de investigación regulado neste Decreto poderá colaborar en tarefas de elaboración, xestión, seguimento e avaliación de programas de investigación científica, técnica e de innovación. Estes programas poderán ser de ámbito rexional, nacional ou internacional, liderados por entidades nacionais ou estranxeiras.

No caso de colaboracións eventuais para a elaboración de informes científico-técnicos e de avaliación da innovación ou para a concesión ou seguimento de subvencións, terá dereito a indemnización ou compensación, na contía fixada pola entidade para a que o persoal preste a súa colaboración. A cantidade a percibir polo conxunto de asistencias eventuais, durante cada ano natural, non poderá exceder do 25 por cento das retribucións anuais que correspondan ó colaborador polo posto de traballo principal. Esta porcentaxe actualizarase -como mínimo- cando se modifique o contemplado no artigo 29 do Decreto 144/2001, do 7 de xuño, sobre indemnizacións por razón do servizo ó persoal con destino na Administración autonómica de Galicia.

As percepcións contempladas neste artigo serán compatibles coas axudas de custo que lles poidan corresponder ós que para a asistencia ou concorrencia se despracen da súa residencia oficial.

Artigo 55. *Estancias formativas*

O persoal de investigación poderá realizar estadias formativas en centros de recoñecido prestixio sempre que estas sexan autorizadas pola GAIN ou pola ACIS e pola institución de investigación onde os investigadores/as desenvolvan a súa actividade.

A concesión da autorización subordinarase ás necesidades do servizo e ao interese que o organismo no que o persoal investigador presta servizos teña na realización dos estudos. A autorización concederase para a ampliación da formación en materias directamente relacionadas coa actividade de investigación científica e técnica, desenvolvemento tecnolóxico, transferencia ou difusión do coñecemento que o persoal investigador viñera realizando na institución de investigación de orixe, ou naquelas consideradas de interese estratéxico para a mesma.

A duración acumulada das autorizacións concedidas a cada investigador/a cada cinco anos non poderá ser superior a dous anos.



Artigo 56. *Mobilidade e adscrición do persoal de investigación*

O persoal de investigación poderá desenvolver a súa actividade noutras institucións do Sistema Galego de Investigación e Innovación, públicas ou privadas que pola súa especialización ou recursos, garantan un mellor desenvolvemento da actividade investigadora para a realización das súas funcións.

1. A adscrición poderá ser a tempo parcial ou total, manterá a vinculación laboral do persoal co axente público de orixe e respectará o disposto no artigo 17 da Lei 14/2011 de 1 de xuño.

2. O obxecto da adscrición será a realización de labores de investigación científica e técnica, desenvolvemento experimental, transferencia ou difusión de coñecemento, ou dirección de centros de investigación, instalacións científicas ou programas e proxectos científicos, durante o tempo necesario para a execución do proxecto de investigación co informe favorable do organismo de orixe e de acordo co que os estatutos, no seu caso, establezan respecto ao procedemento e efectos da adscrición.

3. En calquera caso a adscrición do persoal de investigación deberá ser autorizada pola entidade na que o persoal de investigación presta os seus servizos, e informada favorablemente pola Consellería competente en materia de Función Pública.

4. Posteriormente será formalizada a través da firma do correspondente convenio entre a entidade contratante e as institucións do Sistema Galego de Investigación e Innovación de Galicia, no que se establecerán as condicións polas que se rexerá a colaboración entre ambas partes para a adscrición efectiva do persoal de investigación.

Artigo 57. *Excedencia temporal para a prestación de servizos en axentes públicos do Sistema Galego de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación*

O persoal de investigación laboral fixo que preste servizos na Administración Xeral e as entidades do sector público autonómico conforme o establecido no artigo 3 deste decreto, cunha antigüidade mínima de cinco anos, poderá ser declarado en situación de excedencia temporal para a súa incorporación a outros axentes públicos do Sistema Galego de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación.

A concesión desta excedencia temporal subordinarase ás necesidades do servizo e ao interese que a unidade ou entidade para o que preste servizos teña na realización dos traballos que se vaian a desenvolver na entidade de destino, requirindo autorización da Consellería competente en materia de Función Pública.

Concederase en réxime de contratación laboral, para a dirección de centros de investigación e instalacións científicas, ou programas e proxectos científicos, para o desenvolvemento de tarefas de investigación científica e técnica, desenvolvemento experimental, transferencia ou difusión do coñecemento e innovación relacionadas coa actividade que o persoal de investigación viñese realizando na universidade pública, organismo ou entidade de orixe. A tales efectos, a unidade ou entidade de orixe na que preste servizos deberá emitir un informe favorable no que se contemplan os anteriores extremos.

A duración da excedencia temporal non poderá ser superior a cinco anos, sen que sexa posible, esgotado devandito prazo, a concesión dunha nova excedencia temporal pola mesma causa ata que transcorresen polo menos dous anos desde a incorporación ao posto de traballo desde a anterior excedencia. Durante ese





período, o persoal de investigación en situación de excedencia non percibirá retribucións polo seu posto de procedencia, e terá dereito á reserva do posto de traballo, ao seu cómputo a efectos de antigüidade, e á avaliación da actividade de investigación

O persoal de investigación en situación de excedencia deberá protexer o coñecemento dos equipos de investigación conforme á normativa de propiedade intelectual e industrial, ás normas aplicables á entidade de orixe, e aos acordos e convenios que estes subscribisen.

Artigo 58. *Excedencia temporal para a prestación de servizos en axentes privados do Sistema Galego de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación, Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación axentes internacionais ou estranxeiros, ou para a realización dunha actividade profesional por conta propia*

O persoal de investigación laboral fixo que preste servizos na Administración Xeral e as entidades do sector público autonómico conforme o establecido no artigo 3 deste decreto, cunha antigüidade mínima de cinco anos poderá ser declarado en situación de excedencia por un prazo máximo de cinco anos, para incorporarse a axentes privados do Sistema Galego de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación, ou do Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación así como axentes internacionais ou estranxeiros, ou realizar unha actividade profesional por conta propia.

A concesión desta excedencia temporal subordinarase ás necesidades do servizo e ao interese que a unidade ou entidade para o que preste servizos teña na realización dos traballos que se vaian a desenvolver na entidade de destino, requirindo autorización da Consellería competente en materia de Función Pública. Concedérase, en réxime de contratación laboral, cando se trate dunha actividade por conta allea, ou dunha actividade profesional por conta propia para a dirección de centros de investigación e instalacións científicas, ou programas e proxectos científicos, para o desenvolvemento de tarefas de investigación científica e técnica, desenvolvemento experimental, transferencia ou difusión do coñecemento e innovación relacionadas coa actividade que o persoal de investigación viñese realizando no organismo ou entidade de orixe. A tales efectos, a unidade ou entidade de orixe na que preste servizos deberá emitir un informe favorable no que se contemplan os anteriores extremos.

No caso de incorporación a axentes privados por conta allea, o organismo ou entidade de orixe deberá manter unha vinculación xurídica co axente de destino a través de calquera instrumento válido en dereito que permita deixar constancia da vinculación existente, relacionada cos traballos que o persoal de investigación vaia a desenvolver. Dita vinculación pode consistir na existencia dun proxecto de investigación do que se obteña un rendemento conxunto ou calquera transmisión dos dereitos da propiedade industrial e intelectual titularidade do a unidade ou organismo de orixe realizada en favor do axente privado, internacional ou estranxeiro. A tales efectos, a unidade ou organismo de orixe para o que preste servizos deberá emitir un informe favorable no que se contemplan os anteriores extremos.

A duración da excedencia temporal non poderá ser superior a cinco anos, sen que sexa posible, esgotado devandito prazo, a concesión dunha nova excedencia temporal pola mesma causa ata que transcorresen polo menos dous anos desde a incorporación ao posto de traballo desde a anterior excedencia. Durante ese período, o persoal de investigación en situación de excedencia non percibirá



retribucións polo seu posto de procedencia, e terá dereito á reserva do posto de traballo, e á avaliación da actividade de investigación

O persoal de investigación en situación de excedencia deberá protexer o coñecemento dos equipos de investigación conforme á normativa de propiedade intelectual e industrial, ás normas aplicables á entidade de orixe, e aos acordos e convenios que estes subscribisen.

A subscrición de calquera acordo entre a entidade de orixe e o axente privado do Sistema Galego de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación ou do Sistema Español de Ciencia Tecnoloxía e Innovación ou o axente internacional ou estranxeiro no que preste servizos o persoal de investigación no seu caso, deberá realizarse con estrito cumprimento das normas e principios aplicables, e na súa preparación deberán adoptarse as medidas necesarias para previr potenciais situacións de conflito de intereses.

Artigo 59. *Convenios de colaboración para adscrición de persoal de investigación*

O convenio entre a entidade contratante e as institucións do Sistema Galego de Investigación e Innovación ou Sistema Español de Investigación e Innovación establecerá o marco de colaboración para o desenvolvemento adecuado da actividade investigadora. Ademais do previsto no artigo 49 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público, deberá conter:

- a) Unha memoria onde consten os antecedentes, razóns de oportunidade e obxectivos perseguidos.
- b) A definición dos mecanismos de asistencia técnica, coordinación ou actuación conxunta previstas para facer efectiva a colaboración ou cooperación.
- c) Os dereitos e obrigas do persoal de investigación e da institución de investigación que o acolle.
- d) Os medios e instalacións que serán postos a disposición do investigador/a.
- e) As condicións relativas á organización do traballo.
- f) Modelo a aplicar en canto á titularidade, xestión e transferencia dos dereitos de propiedade intelectual e/ou industrial entre a entidade contratante e a institución do Sistema Galego de Investigación e Innovación.
- g) Modelo de goberno identificando os órganos de xestión e coordinación xeral do convenio.

Disposición adicional primeira. *Reclasificación dos postos de persoal con funcións investigadoras creados ao amparo dos procesos de estabilización do persoal temporal en aplicación da Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no Emprego público (BOE núm. 312, de 29 de decembro)*

As prazas contidas nos anexos II e III do DECRETO 79/2022, do 25 de maio, polo que se aproba a oferta de emprego público extraordinaria de prazas de persoal funcionario e laboral da Administración xeral e das entidades instrumentais do sector público autonómico da Comunidade Autónoma de Galicia, correspondente ao proceso de estabilización derivado da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, e de prazas de persoal laboral obxecto de funcionarización, de conformidade coa Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, serán obxecto de reclasificación nas novas



categorías de persoal investigador en función da realidade das tarefas desenvolvidas, aplicándosele o establecido nas disposicións adicionais segunda e terceira deste decreto para postos ocupados por persoal funcionario e laboral fixo.

*Disposición adicional segunda. Reclasificación dos postos ocupados por persoal funcionario de carreira que desempeñen funcións correspondentes a persoal de investigación consonte a definición do artigo 2 do presente decreto*

Os postos ocupados con carácter definitivo por funcionarios de carreira serán reclasificados cando o posto mude a situación de vacante, ou cando o titular actual acceda á condición de persoal de investigación nos termos establecidos neste decreto.

No caso de postos vacantes ocupados provisionalmente, o ocupante poderá solicitar o acceso á condición de persoal de investigación sen necesidade de adquirir a titularidade do posto, quedando pendente a reclasificación do mesmo ata que se produza a solicitude ou quede vacante o posto por mobilidade do ocupante actual.

A identificación dos postos que desenvolvan funcións investigadoras corresponderá ao centro ao que estean adscritos. No prazo máximo dun ano dende a publicación do presente decreto o centro comunicará á Consellería competente en materia de Función Pública os postos identificados para tramitar a correspondente modificación dos mesmos na Relación de Postos de Traballo ou cadros de persoal dos departamentos correspondentes previa negociación coas organizacións sindicais.

Con carácter xeral considéranse postos con funcións correspondentes a persoal investigador aqueles que nas correspondentes RPTs, cadros de persoal ou instrumento de ordenación de persoal equivalente teñan definido como requisito e/ou mérito para a súa ocupación a posesión dun título de doutoramento, e/ou a experiencia en tarefas de investigación, transferencia, xestión da innovación.

*Disposición adicional terceira. Reclasificación dos postos ocupados por persoal laboral fixo que desempeñen funcións correspondentes a persoal de investigación consonte a definición do artigo 2 do presente decreto*

Os postos ocupados con carácter definitivo por persoal laboral fixo serán reclasificados cando o posto mude a situación de vacante, ou cando o titular actual acceda á condición de persoal de investigación nos termos establecidos neste decreto.

A identificación dos postos que desenvolvan funcións investigadoras corresponderá ao centro ao que estean adscritos. No prazo máximo dun ano dende a publicación do presente decreto o centro comunicará á Consellería competente en materia de Función Pública os postos identificados para tramitar a correspondente modificación dos mesmos na Relación de Postos de Traballo ou cadros de persoal dos departamentos correspondentes previa negociación coas organizacións sindicais.

Con carácter xeral considéranse postos con funcións correspondentes a persoal investigador aqueles que nas correspondentes RPTs, cadros de persoal ou instrumento de ordenación de persoal equivalente, teñan definido como requisito e/ou mérito para a súa ocupación a posesión dun título de doutoramento, e/ou a experiencia en tarefas de investigación, transferencia, xestión da innovación.



*Disposición adicional cuarta. Acceso voluntario á condición de persoal investigador do persoal funcionario de carreira titular de postos reclasificados.*

A Consellería competente en materia de Función Pública, previa negociación coas organizacións sindicais, desenvolverá un proceso que permita o cambio do vínculo xurídico do persoal funcionario de carreira que ocupe con carácter definitivo os postos reclasificados para persoal investigador.

A participación no proceso será voluntaria, o acceso será á nova categoría garantindo a permanencia no posto reclasificado. O persoal que participe no proceso poderá solicitar o pase a situación de excedencia no corpo ou escala de orixe.

*Disposición adicional quinta. Acceso voluntario á condición de persoal investigador do persoal laboral fixo titular de postos reclasificados.*

A Consellería competente en materia de Función Pública, previa negociación coa organizacións sindicais, desenvolverá un proceso que permita o cambio de categoría do persoal laboral fixo por reclasificación do posto de traballo.

O proceso desenvolverase a través dunha novación de contrato por cambio de categoría a instancias do traballador garantindo a permanencia no mesmo posto de traballo.

*Disposición adicional sexta. Cómputo da antigüidade e tempo de permanencia no posto*

Para o computo da antigüidade en termos de permanencia no posto ou na categoría a efectos de recoñecemento de trienios, requisitos de permanencia para o recoñecemento de méritos de cara a procesos de provisión e/ou carreira, excedencias ou procesos análogos, terase en conta o tempo de ocupación anterior a reclasificación do posto.

Esta disposición tamén será aplicable aos ocupantes dos postos reclasificados pendentes de integración no V Convenio.

*Disposición adicional sétima. Exención do requisito de estar en posesión do título de doutoramento*

O persoal que acceda á condición de persoal de investigación como consecuencia da participación nun proceso de reclasificación nos termos regulados nas disposicións adicionais deste decreto, estará exento do requisito de estar en posesión do título de Doutor/a.

*Disposición adicional oitava. Avaliación do persoal de investigación*

O persoal de investigación que obtivera esta condición pola participación no proceso de reclasificación regulado neste decreto, non estará obrigado a someterse á avaliación regulada nos artigos 23 e 33 deste decreto.

Este persoal poderá solicitar a avaliación en calquera momento transcorridos 3 anos dende a vixencia deste decreto sen que lle sexa de aplicación o prazo de 5 anos establecido no artigo 44. No caso de que a avaliación sexa negativa, esta solo terá efectos para o recoñecemento do complemento de excelencia, sen que poida ser considerada causa de rescisión do contrato.



*Disposición adicional novena. Creación das categorías de persoal estatutario Investigador do SERGAS*

De conformidade co disposto na Disposición derradeira oitava da Lei 14/2011, do 1 de xuño da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación que modifica o artigo 85 da Lei 14/2007, do 3 de xullo, de investigación biomédica a Xunta de Galicia definirá as categorías profesionais específicas que permitan o persoal estatutario do SERGAS a dedicación de forma estable e estrutural a tarefas de investigación.

As condicións retributivas e de carreira que se definan para este persoal respectarán o establecido no presente decreto, incorporando as adaptacións precisas para garantir a equidade en termos retributivos e de carreira profesional respecto ao resto de persoal estatutario do SERGAS.

*Disposición adicional décima. Aplicación do complemento extraordinario regulado no artigo 52, apartado 1 deste decreto, ao persoal contratado segundo o establecido no decreto 64/2016, de 26 de maio, polo que se regula o réxime de contratación pola Axencia Galega de Innovación de persoal investigador baixo a modalidade de persoal investigador distinguido*

O persoal contratado pola GAIN ao amparo do decreto 64/2016, de 26 de maio, terá dereito á percepción do complemento extraordinario vinculado á captación de recursos en convocatorias competitivas. Será requisito imprescindible para a súa percepción que a institución na que o persoal investigador presta os seus servizos, beneficiaria dos recursos captados, ingrese a GAIN o importe correspondente ao devandito complemento.

*Disposición adicional undécima. Aplicación das Indemnizacións por colaboracións non permanentes reguladas no artigo 54 deste decreto, ao persoal contratado segundo o establecido no Decreto 64/2016, de 26 de maio*

O persoal contratado pola GAIN ao amparo do Decreto 64/2016, de 26 de maio, terá dereito á percepción das indemnizacións por colaboracións eventuais para a elaboración de informes científico-técnicos e de avaliación da innovación ou para a concesión ou seguimento de subvencións, terá dereito a indemnización ou compensación, nos termos recollidos no artigo 54 deste decreto.

*Disposición transitoria primeira. Recoñecemento a efectos de carreira da obtención do título de Doutor/a*

A obtención do título de Doutoramento polo persoal que acceda á condición de persoal investigador, dará lugar ao recoñecemento dun tramo de excelencia e á percepción do complemento de excelencia.

O devandito recoñecemento farase efectivo na primeira avaliación da actividade investigadora que o interesado solicite, transcorridos a lo menos cinco anos dende o ingreso na condición de persoal de investigación.

*Disposición transitoria segunda. Acordos coas universidades do SUG para a realización de programas de doutoramento por parte do persoal de investigación non Doutor*

Co obxecto de ampliar a capacidade investigadora da administración autonómica e expandir o seu valor para a mellora do benestar xeral, a Administración Autonómica negociará coas Universidades do SUG os acordos ou convenios de colaboración que faciliten a obtención do título de doutoramento para o persoal que acceda á condición de persoal de investigación carecendo desta cualificación.



Nos devanditos acordos estableceranse o réxime de dedicación ó programa de doutoramento, as condicións da matrícula e os ámbitos prioritarios de traballo consonte as necesidades dos departamentos nos que prestan os seus servizos aos doutorandos/as.

Disposición transitoria terceira. *Medidas extraordinarias para o impulso dos programas de doutoramento do persoal que accede á condición de persoal de investigación como consecuencia dos procesos de estabilización ou reclasificación*

A Xunta de Galicia establecerá un réxime específico de permisos e reducións de xornadas dirixido a facilitar que se compaxine o desempeño das funcións investigadoras dos postos de traballo e o seguimento dos programas conducentes ao título de Doutoramento. Estas medidas inclúen a concesión de excedencias temporais cuxa duración non poderá ser superior a catro anos.

En calquera caso estas medidas estarán supeditadas ao bo aproveitamento do programa que se curse.

Disposición transitoria cuarta. *Desenvolvemento do marco Xeral para a avaliación da actividade investigadora.*

A Xunta de Galicia, no prazo dun ano dende a publicación deste Decreto, aprobará un marco xeral de avaliación que estableza os principios reitores e as bases do funcionamento do sistema de avaliación previsto neste decreto. Este marco será elaborado cos centros e unidades nas que desenvolve o seu traballo o persoal investigador e sometido á negociación que o ordenamento xurídico estableza.

Disposición transitoria quinta. *Fixación das contías dos conceptos retributivos que integran o salario do persoal de investigación*

Por orde da Consellería de Facenda e Administración Pública establecerase a Táboa Salarial aplicable ao persoal regulado neste decreto, que será recollida e, se é o caso, actualizada na primeira Lei de Orzamentos que se aprobe logo da entrada en vigor do mesmo.

Disposición derradeira primeira. *Desenvolvemento normativo*

Autorízase á persoa titular da consellería competente en materia de I+D+i para ditar cantas disposicións sexan necesarias para o desenvolvemento deste decreto.

Disposición derradeira segunda. *Entrada en vigor*

Este decreto entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, xxx de xxx de XXX