

## **PROXECTO DE DECRETO XX/2023, DE XX DE XXXX, POLO QUE SE REGULA A ORGANIZACIÓN, PROMOCIÓN E CARREIRA PROFESIONAL DO PERSOAL DE INVESTIGACIÓN DE CARÁCTER LABORAL NOS ORGANISMOS DE INVESTIGACIÓN DA ADMINISTRACIÓN DA COMUNIDADE AUTÓNOMA**

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.

Cofecemento 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 o persoal de investigación poida 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 o persoal de investigación 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 de investigación, harmonizando os réximes de persoal de investigación 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 de investigación desenvolve o seu labor en centros tecnolóxicos públicos ou privados, universidades, centros sanitarios e fundacións de investigación sanitaria e na administración autonómica.

No ámbito autonómico, a Lei 5/2013, do 30 de xuño, de fomento da investigación e da innovación de Galicia -adoptada sobre a base do artigo 27.19 que recoñece a competencia exclusiva da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de fomento da investigación en Galicia, 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-, 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 de investigación.

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 de investigación, do mesmo xeito que se regula no artigo 2.2 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de

outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.

Como axente impulsor das políticas de xeración, captación, retención e recuperación de talento investigador en Galicia, a Axencia galega de innovación definiu o programa Oportunius, para a creación dun marco laboral flexible para o persoal investigador, baseado no logro e mantemento da excelencia científica e orientado a dar resposta ás prioridades rexionais definidas na Estratexia de especialización intelixente de Galicia (en diante, RIS3).

Unha das iniciativas do programa enfócase cara á captación, retención e recuperación de persoal investigador de traxectoria destacada e excelencia recoñecida, a través da cal a GAIN ofrece un contrato laboral a aqueles investigadores/as beneficiarios/as dunha bolsa do European Research Council (en diante, ERC), para que os ditos investigadores desenvolvan a súa actividade nunha institución pública de investigación de Galicia.

Á marxe da citada regulación, os itinerarios dispoñibles para desenvolver a carreira investigadora presentan carencias que compre abordar. Así mesmo, aproveitase tamén a oportunidade derivada da 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.

En efecto, de acordo co artigo 20.2 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, corresponde ás Comunidades Autónomas que asumisen estatutariamente a competencia exclusiva para a regulación dos seus propios centros e estruturas de investigación a xestión e organización do persoal investigador dos seus propios centros e estruturas de investigación, no marco da lexislación laboral vixente.

Así o réxime, que a través do presente decreto se regula, será de aplicación a todo o persoal de investigación de carácter laboral que desenvolva a súa actividade nos organismos de investigación da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Por conseguinte, preténdese abordar unha regulación da xestión e organización do persoal dos centros e estruturas de investigación propios dunha forma transversal, aínda que respectando as peculiaridades que cada sector poida presentar.

Así, no ámbito particular da investigación sanitaria ou biomédica, contéplanse algunhas cuestións organizativas derivadas da propia estrutura do Sistema Público de Saúde de Galicia. A recente Lei 7/2022, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas, ven de establecer a adopción dunha serie de medidas respecto das fundacións que xestionan a investigación dos centros e institutos de investigación de Galicia e dotalos dun réxime para a súa óptima e eficaz realización das súas funcións.

Por outro lado, ponse de manifesto a necesidade de deseñar o itinerario investigador adaptado ao marco europeo impulsado pola Comisión Europea, coa finalidade de eliminar obstáculos á mobilidade profesional e a cooperación internacional, permitindo estruturas comparables que fomenten a captación e retención do talento.

En definitiva, con este decreto, a Xunta de Galicia exerce a habilitación contida nos artigos 4 e 5 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

especifica 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 sete Títulos, cincuenta e catro artigos, doce 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 o ámbito subxectivo de aplicación da norma o réxime de incompatibilidades dese persoal.

O Título I recolle as modalidades contractuais aplicables ao persoal investigador en cumprimento 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 un sistema de clasificación de postos de traballo inspirado no European Research Career Framework. Seguindo este modelo, establécense catro etapas 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 ou Investigadora predoutoral; R2 Investigador ou Investigadora emerxente; R3 Investigador ou investigadora establecida; R4 Investigador ou Investigadora Sénior

Sobre esa clasificación de postos de traballo e seguindo as modalidades contractuais de persoal investigador da Lei 14/2011, do 1 de xuño, o decreto reproduce algúns dos aspectos legais da citada norma, coma o obxecto do contrato, a súa duración, o réxime de avaliación da actividade investigadora, a extinción e a indemnización por finalización do contrato, todo iso aos efectos dunha adecuada comprensión e mellor estruturación da norma, co fin de que os seus destinatarios poidan ter unha visión de conxunto da regulación aplicable

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 (persoal investigador predoutoral e emerxente) así coma a contratación indefinida (persoal investigador distinguido e realización de actividades científico técnicas), e aplicase a regulación establecida no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, no caso da contratación fixa (persoal investigador establecido e persoal investigador 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 persoal técnico superior de investigación e persoal técnico de investigación sénior, o contrato laboral fixo regulado no Real Decreto Lexislativo 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 Lexislativo 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 os postos de Investigador/a Sénior por parte do persoal investigador/a establecido/a. Este dereito tamén se recoñece para o persoal Técnico Superior de Investigación, no acceso os postos 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/a, que se financia en base ós recursos captados.

O Título VII regula a adscrición, mobilidade e convenios de colaboración, regulando 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.

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.

Este decreto foi obxecto de negociación coas OOS.....

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, o artigo 2.2 do Texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado polo Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro e da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia.

En virtude disto, por proposta da Consellería de Facenda e Administración Pública e da Consellería 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 e ámbito de aplicación*

1. O presente decreto regula a xestión e organización dos postos de persoal de investigación de carácter laboral nos organismos de investigación da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia dentro do marco da Lei 14/2011, do 1 de xuño, da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación e da lexislación laboral vixente.

Neste decreto regúlanse as peculiaridades aplicables ao devandito persoal de acordo co artigo 2.2 do Texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado polo Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro e o artigo 5 da Lei 2/2015, de 29 de abril, del emprego público de Galicia.

2. A efectos do presente decreto terán carácter de organismos de investigación públicos da administración da Comunidade Autónoma os centros, unidades, institutos, estruturas de investigación e as entidades instrumentais públicas dependentes dela

que teñan atribuídas pola lexislación aplicable ou polas súas normas de creación e funcionamento algunha das seguintes funcións: accións de execución directa ou de programación/coordiación de actividades de I+D+i, prestación de servizos tecnolóxicos, soporte á investigación, valorización, transferencia ou innovación ou outras actividades de carácter complementario, necesarias para o adecuado progreso científico e tecnolóxico da sociedade

3. Así mesmo, o presente decreto será de aplicación ás sociedades e fundacións do sector público autonómico, cuxo fin ou obxecto social comprenda a execución directa de actividades de investigación científica e técnica ou de prestación de servizos tecnolóxicos, ou aquelas outras de carácter complementario necesarias para o adecuado progreso científico e tecnolóxico da sociedade.

#### Artigo 2. *Persoal de Investigación de carácter laboral*

1. A efectos do presente decreto, terá a consideración de persoal de investigación de carácter laboral ao servizo da Administración Xeral e das entidades instrumentais integrantes do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia o persoal investigador e o persoal técnico

2. De conformidade co artigo 13.1 da Lei 14/2011, de 1 de xuño, considérase persoal investigador 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, incluído o relacionado co ser humano, a cultura e a sociedade, a utilización deste coñecemento para crear novas aplicacións, así como a súa transferencia e difusión.

3. A efectos do presente decreto, considérase persoal técnico a aquel que estando en posesión da titulación esixida en cada caso, asume funcións facultativas e realiza tarefas ou presta servizos científico-técnicos á comunidade investigadora, a través de plataformas ou servizos de apoio á investigación ou directamente aos investigadores ou nos grupos de investigación. Trátase de servizos que esixen un alto grao de especialización en determinada técnica, infraestrutura ou área de coñecemento; valorando coñecementos, estudos, inspección e supervisión en instalacións científicas ou técnicas.

#### Artigo 3. *Réxime xurídico*

1. De conformidade co artigo 13.4 da Lei 14/2011, de 1 de xuño, o persoal de investigación de carácter laboral ao servizo da Administración autonómica rexerase polo establecido na citada lei e as súas normas de desenvolvemento, polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro e as súas normas de desenvolvemento, e nas normas convencionais. Así mesmo, rexeranse polo disposto no Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, na Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia e no presente decreto.

2. A Administración Xeral e as entidades do sector público autonómico conforme ao establecido no artigo 1 poderán contratar o seu persoal de investigación de carácter laboral de acordo coas modalidades contractuais específicas establecidas na sección 2ª do Capítulo I do Título II da Lei 14/2011, do 1 de xuño e as súas normas de desenvolvemento.

Ademais, as entidades citadas poderán contratar persoal de investigación a través das modalidades de contrato de traballo establecidas no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 4. *Rexistro de persoal de investigación do sector público autonómico*

1. Créase o Rexistro de Persoal de Investigación do sector público autonómico como o instrumento de ordenación para a identificación e recoñecemento dos profesionais de investigación ao servizo da Administración Xeral e ás entidades integrantes do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Este Rexistro recollerá de maneira sistemática todos os actos de relevancia da vida administrativa e laboral do persoal de investigación. Será obxecto de inscrición a formalización de contratos laborais, e todos os actos que afecten a vida profesional do persoal inscrito, incluíndo a adquisición dos tramos de excelencia.

3. Mediante orde da persoa titular da consellería competente en materia de función pública regularanse as características e o funcionamento do Rexistro de Persoal de Investigación do sector público autonómico.

#### Artigo 5. *Suspensión do cómputo de duración do contrato e prórroga.*

1. En cumprimento do establecido na Lei 14/2011, de 1 de xuño, respecto das modalidades contractuais específicas de duración determinada, as situacións de incapacidade temporal e os períodos de tempo dedicados ao goce de permisos a tempo completo por xestación, embarazo, risco durante a xestación, embarazo e a lactación, nacemento, maternidade, paternidade, adopción por garda con fins de adopción ou acollemento familiar, ou lactación acumulada a xornadas completas, ou por situacións análogas relacionadas coas anteriores así como o goce de permisos a tempo completo por razóns de conciliación ou coidado de menores, familiares ou persoas dependentes, e o tempo dedicado ao goce de excedencias por coidado de fillo/a, de familiar ou por violencia de xénero durante o período de duración do contrato interromperán o cómputo da duración do contrato.

2. Así mesmo, en cumprimento do establecido na Lei 14/2011, de 1 de xuño, respecto das modalidades contractuais específicas de duración determinada, os períodos de tempo adicados ao goce de permiso a tempo parcial por nacemento, maternidade, paternidade, adopción por garda con fins de adopción ou acollemento familiar, e a redución de xornada laboral por razóns de lactación, nacemento de fillo/a prematuro ou hospitalizado tras o parto, garda legal, coidado de menores afectados por cancro ou enfermidade grave, de familiares afectados por accidente ou enfermidade grave ou de persoas dependentes, ou por violencia de xénero, ou reducións de xornada por situacións análogas relacionadas coas anteriores así como por razóns de conciliación ou coidado de menores, familiares ou persoas dependentes, durante o período de duración do contrato darán lugar á prórroga do contrato polo tempo equivalente á xornada que se reduciu.

#### Artigo 6. *Criterios de cómputo para a valoración da actividade investigadora*

1. A fin de asegurar o cumprimento dos principios de igualdade, mérito e capacidade nos procedementos de selección, promoción interna e avaliación das actividades de investigación, na valoración dos méritos só se terá en conta o tempo efectivamente dedicado á actividade investigadora. A tal efecto, excluírase do computo total o tempo correspondente ao desfrute de permisos e á redución de xornada, nas causas e supostos regulados no artigo 5.

2. En cumprimento do establecido na Lei 14/2011, de 1 de xuño, os prazos dos contratos celebrados con persoas con discapacidade, respecto das modalidades contractuais específicas de duración determinada, poderán ser ampliados nos termos sinalados na citada normativa estatal.

#### Artigo 7. *Procedemento para a autorización da correspondente contratación*

1. Sen prexuízo do disposto na correspondente Lei de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia, as contratacións de duración determinada e as contratacións de duración indefinida contempladas no presente decreto, requirirán informe conxunto favorable do titular do órgano de dirección competente en materia de Planificación e Orzamentos e do titular do órgano de dirección competente en materia Función Pública.

A petición do dito informe realizarase mediante solicitude do centro directivo que vaia a realizar a citada contratación xunto coa 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, respecto da modalidade contractual elixida agás no suposto que a contratación se vaia a realizar por esta, en cuxo caso non se requirirá o dito informe.

2. En todo caso, non requirirán do trámite de autorización previa 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 competitiva.

#### Artigo 8. *Réxime de incompatibilidades*

O persoal de investigación de carácter laboral ao que se refire o presente decreto está suxeito ao réxime xeral de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas, coas particularidades establecidas nos artigos 17 e 18 da Lei 14/2011, do 1 de xuño.

#### Artigo 9. *Compatibilidade para o exercicio doutras actividades de investigación*

1. De conformidade co artigo 17.5 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 de Galicia incluídas no ámbito de aplicación 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, así coma para o desenvolvemento de ensinanzas de especialización ou actividades específicas de formación en entidades públicas e privadas adicados á investigación ou a docencia.

2. 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 e se adecuará ao previsto na Lei 53/1984, do 26 de decembro, de Incompatibilidades do Persoal ao Servizo das Administracións Públicas, requirindo autorización da Consellería competente.

#### Artigo 10. *Compatibilidade para a participación do persoal de investigación da Administración Xeral e do Sector Público autonómico Galicia en sociedades mercantís.*

1. 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



incluídas no ámbito de aplicación 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.

2. A autorización requirirá a xustificación previa, debidamente motivada, da participación do persoal de investigación nunha actuación relacionada coas prioridades científico-técnicas establecidas nas estratexias internacionais, nacionais e 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.

3. 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.

4. 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 creen ou nas que participen as entidades a que fai referencia o apartado 1, sempre que dita excepción fose autorizada pola Consellería competente, e informada favorablemente pola Axencia Galega de innovación ou a Axencia de coñecemento en Saúde cando se trate de persoal contratado polo Servizo galego de Saúde ou polas fundacións de investigación biomédica ou sanitaria que xestionan a investigación dos centros e institutos de investigación sanitaria de Galicia do Sistema Público de Saúde de Galicia.

## TÍTULO I

### Persoal investigador de carácter laboral

#### CAPITULO I

##### Disposicións xerais

Artigo 11. *Clasificación de postos de traballo do persoal Investigador*

1. As entidades incluídas no ámbito de aplicación deste decreto recollerán nas súas relacións de postos de traballo ou instrumentos de xestión de persoal similares, os postos de persoal investigador clasificados na seguinte tipoloxía que reflicte a progresión da súa capacitación e capacidade de liderado de equipos de I+D+I:

a) Investigador ou investigadora predoutoral (R1): Persoa investigadora en formación admitida nun programa de doutorado.

b) Investigador ou investigadora emerxente (R2): Persoa investigadora doutora en etapa de formación post doutoral, cuxo traballo consistirá na realización de tarefas de investigación orientadas á obtención dun elevado perfeccionamento e especialización profesional.

c) Investigador ou investigadora establecida (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 investigador ou investigadora principal das súas propias axudas e asina as súas publicacións como autor ou autora sénior (última persoa asinante ou autora de correspondencia).

d) Investigador ou Investigadora 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 ou ó coñecemento. Trátase de persoal con ampla experiencia e calidade científica, que lidera, dirixe e coordina grupos de investigación, plataformas ou redes con autonomía e independencia.

2. A clasificación de postos de traballo recollidos neste artigo é aos efectos da organización deste persoal nos termos recollidos neste decreto e entenderase en todo caso sen prexuízo dos grupos profesionais ou categorías aplicables a este persoal de acordo cos convenios colectivos que sexan de aplicación.

## CAPITULO II

### **Investigador ou Investigadora predoutoral**

Artigo 12. *Contratación do persoal investigador predoutoral*

1. As entidades incluídas no ámbito de aplicación deste decreto poderán contratar persoal investigador predoutoral para a realización de tarefas de investigación, no ámbito dun proxecto específico e novidoso

Consonte o disposto no artigo 21 da Lei 14/2011, do 1 de xuño o contrato tamén poderá ter por obxecto a orientación pos doutoral por un período máximo de doce meses, en todo caso, a duración do contrato non poderá exceder do máximo sinalado no artigo 13 deste Decreto

2. En cumprimento do artigo 21 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, o contrato celebrarase con persoal que deberá estar en posesión do título de licenciado/a, enxeñeiro/a, arquitecto/a, graduado/a universitario/a con titulación de grao de a lo menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System), Master Universitario ou equivalente, e ter sido admitido/a nun programa de doutoramento.

3. Este persoal terá a condición de persoal investigador predoutoral en formación (perfil equivalente ao R1 do European Research Career Framework).

Artigo 13. *Duración do contrato*

1. En cumprimento do artigo 21 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, este contrato será de duración determinada, con dedicación a tempo completo.

A duración do contrato non poderá ser inferior a un ano, nin exceder de catro anos. Cando o contrato se concertara por unha duración inferior a catro anos poderá prorrogarse sucesivamente sen que, en ningún caso, as prórrogas poidan ter unha duración inferior a un ano. Ningún traballador poderá ser contratado mediante esta modalidade, na mesma ou distinta entidade, por un tempo superior a catro anos, incluídas as posibles prórrogas. Con todo, cando o contrato se concerte cunha persoa con discapacidade, o contrato poderá alcanzar unha duración máxima de seis anos, prórrogas incluídas, tendo en conta as características da actividade investigadora e o grao das limitacións na actividade. Sen prexuízo do anteriormente establecido neste apartado, no caso de que, por estar xa contratado o traballador baixo esta modalidade, o tempo que reste ata o máximo de catro anos, ou de seis no caso de persoas con

discapacidade, sexa inferior a un ano, poderá concertarse o contrato, ou a súa prórroga, polo tempo que reste ata o máximo establecido en cada caso.

2. En todo caso, de conformidade co artigo 6 do Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, cando o contrato sexa prorrogable e o traballador/a 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.

#### Artigo 14. *Avaliación da actividade investigadora*

1. De conformidade co 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, podendo ser resolto o contrato no suposto de non superarse favorablemente dita avaliación.

2. 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, no caso de que 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. O ditame deberá emitirse á maior brevidade posible. 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 15. *Extinción do contrato*

En cumprimento do disposto no artigo 21 da Lei 14/2011, do 1 de xuño e no Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, extinguirase pola chegada a termo ou previa denuncia de calquera das partes, así como polas restantes causas previstas no artigo 49 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

#### Artigo 16. *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 ou Investigadora emerxente**

#### Artigo 17. *Contratación do persoal investigador emerxente*

1. As entidades incluídas no ámbito de aplicación deste decreto poderán contratar persoal investigador emerxente. O contrato celebrárase baixo a modalidade de contrato de acceso de persoal investigador doutor.

2. En cumprimento do establecido no artigo 22 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, o contrato celebrárase con persoal con título de 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 (perfil equivalente ao R2 do European Research Career Framework).

#### Artigo 18. *Duración do contrato*

En cumprimento do establecido artigo 22 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, este contrato será de duración determinada con dedicación a tempo completo. A duración será de alomenos tres anos e poderá prorrogarse ata o límite máximo de seis 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.

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 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 a persoa traballadora 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 19. *Avaliación da actividade investigadora*

De acordo co artigo 22.2 Lei 14/2011, de 1 de xuño, o persoal investigador contratado nesta modalidade poderá optar, a partir da finalización do segundo ano do contrato, a unha avaliación da actividade investigadora desenvolvida que, de ser positiva de acordo a requisitos previamente establecidos, poderalle ser recoñecida cos efectos previstos no itinerario de acceso estable ao Sistema Galego e Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación no que se enmarca o contrato. Esta avaliación utilizarase unicamente a efectos de promoción e recoñecemento ao longo do itinerario pos doutoral.

A avaliación será realizada pola Axencia Galega de Innovación ou pola Axencia de coñecemento en Saúde si se trata de persoal contratado polo Servizo Galego de Saúde, entes instrumentais dependentes da Consellería de Sanidade ou fundacións de investigación biomédica ou sanitaria que xestionan a investigación dos centros e institutos de investigación sanitaria de Galicia do Sistema Público de Saúde de Galicia.

Cando a contratación se realice no marco de programas de post doutoramento financiados polos organismos financiadores do Sistema Galego ou Español 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 20. *Certificado R3 como investigador/a establecido/a*

1. Conforme o establecido no artigo 22.3 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, tras superar a avaliación regulada no artigo 19 deste Decreto, o persoal investigador poderá obter unha certificación como investigador/a establecido/a (en diante certificado R3).

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 a obtención da avaliación positiva nos termos regulados no artigo 19 deste Decreto

2. Conforme ao establecido no artigo 22 bis da Lei 14/2011, do 1 de xuño, o certificado R3 será recoñecido nos procesos selectivos de novo ingreso estable para cubrir as prazas de persoal investigador establecido que sexan convocados pola Administración xeral e as demais entidades integrantes do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia incluídas no ámbito de aplicación.

O certificado R3 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.

#### Artigo 21. *Extinción do contrato*

En cumprimento do establecido na Lei 14/2011, do 1 de xuño, o contrato rematará por cumprimento da duración máxima establecida, así como polas causas contempladas no Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro e, en todo caso, a partir do momento no que se faga efectivo o ingreso estable do investigador ou investigadora na posición de investigador/a establecido/a.

#### Artigo 22. *Indemnización por finalización do contrato*

De conformidade co establecido no artigo 22 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, á finalización 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 artigo 49 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

## CAPITULO IV

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

#### Artigo 23. *Contratación do persoal investigador/a establecido/a*

1. O persoal investigador/a establecido/a será contratado, a través do correspondente proceso de selección, cun contrato laboral fixo de conformidade co establecido no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro.

2. 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.

3. 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 (perfil equivalente co R3 do European Research Career Framework).

4. Os postos de traballo de persoal investigador/a establecido/a estarán sometidos ao sistema de avaliación da actividade investigadora e os seus efectos regulados nos artigos 38 e 39

5. O contrato terá carácter fixo e se extinguirá polas causas recollidas no artigo 49 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

## CAPITULO V

### **Investigador/a Sénior**

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

1. O persoal investigador sénior será contratado, a través do correspondente proceso de selección, cun contrato laboral fixo de conformidade co establecido no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro.

2. 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.

3. 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 (perfil equivalente co R4 do European Research Career Framework).

4. Os postos de traballo de persoal investigador/a sénior estarán sometidos ao sistema de avaliación da actividade investigadora e os seus efectos regulados nos artigos 38 e 39

5. O contrato terá carácter fixo e se extinguirá polas causas recollidas no artigo 49 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

## CAPÍTULO VI

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

Artigo 25. *Contratación do persoal investigador distinguido*

1. As entidades incluídas no ámbito de aplicación deste decreto poderán contratar investigadores/as 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/a distinguido/a de acordo co artigo 23 da Lei 14/2011, do 1 de xuño.

2. 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 da entidade contratante.

Artigo 26. *Duración do contrato e causas de extinción*

1. De conformidade coa letra b) e c) do artigo 23 da Lei 14/2011, de 1 de xuño, o contrato terá a duración que as partes acordan. A xornada laboral, horarios, festas, permisos e vacacións deberán establecerse nas cláusulas do mesmo.

2. Conforme o establecido coa letra f) do 23 da Lei 14/2011, de 1 de xuño, o contrato poderá extinguirse por desistencia da persoa empregadora, comunicado por escrito cun aviso previo/previo aviso de tres meses, sen prexuízo das posibilidades de rescisión do contrato por parte da persoa empregadora por causas procedentes. No suposto de incumprimento total ou parcial do aviso previo/previo aviso, o persoal investigador contratado terá dereito a unha indemnización equivalente aos salarios correspondentes á duración do período incumplido.

En caso de desistencia da persoa empregadora, o persoal investigador contratado terá dereito a percibir a indemnización prevista para o despedimento improcedente no texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, sen prexuízo da que puidese corresponderlle por incumprimento total ou parcial do aviso previo/previo aviso.

3. Así mesmo, o contrato se extinguirá polas causas recollidas no artigo 49 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

4. Os postos de traballo de persoal investigador/a distinguido/a estarán sometidos ao sistema de avaliación da actividade investigadora e os seus efectos regulados nos artigos 38 e 39

## TÍTULO II

### Persoal técnico/a de investigación

Artigo 27. *Clasificación dos postos de traballo de persoal técnico/a de investigación*

1. As entidades incluídas no ámbito de aplicación deste decreto recollerán nas súas relacións de postos de traballo ou cadros de persoal os postos de persoal técnico clasificados consonte a seguinte tipoloxía:

**a) Técnico/a Superior de Investigación:** persoal con título de grao ou equivalente, cualificado, que presta servizos científico-técnicos e/ ou 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. No caso do ámbito sanitario compre a posesión de formación sanitaria especializada (MIR, BIR, PIR, QUIR e FIR).

**b) Técnico/a de Investigación Sénior:** persoal con titulación de licenciado, grao ou equivalente, altamente cualificado, Master, 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.

Este persoal 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 o que pertencen.

2. A clasificación de postos de traballo recollidos neste artigo é aos efectos da organización deste persoal nos termos recollidos neste decreto e entenderase en todo caso sen prexuízo dos grupos profesionais ou categorías aplicables a este persoal de acordo cos convenios colectivos que sexan de aplicación.

3. En todo caso, esta clasificación levarase a cabo tendo en conta as funcións, titulación e o contido xeral do traballo a desenvolver, de xeito tal que, dentro de cada unha das dúas, poderán coexistir distintas titulacións e aptitudes profesionais, así como diferentes contidos das funcións a desenvolver, polo que poderá incluír distintas tarefas, especialidades profesionais ou responsabilidades.

**Artigo 28. *Contratación do persoal Técnico/a Superior de investigación***

1. O persoal que estea en posesión da titulación de licenciado, grao ou equivalente poderá acceder ao posto de traballo de técnico superior de investigación regulado no artigo 28 a), mediante un contrato laboral fixo consonte o establecido no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro.

2. Os postos de traballo de persoal Técnico /a Superior de investigación estarán sometidos ao sistema de avaliación da actividade investigadora e os seus efectos regulados nos artigos 38 e 39.

3. O contrato terá carácter fixo e se extinguirá polas causas recollidas no artigo 49 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

**Artigo 29. *Contratación de persoal técnico/a de investigación sénior***

1. O persoal con titulación de licenciado, grao ou equivalente, altamente cualificado, Master, Doutor ou Doutora que presta servizos altamente especializados poderá acceder á condición de técnico superior de investigación regulada no artigo 28 b) deste Decreto mediante un contrato laboral fixo consonte o establecido no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro.

2. Os postos de traballo de persoal Técnico /a de investigación Sénior estarán sometidos ao sistema de avaliación da actividade investigadora e os seus efectos regulados nos artigos 38 e 39.

3. O contrato terá carácter fixo e se extinguirá polas causas recollidas no artigo 49 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

## TÍTULO III

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

**Artigo 30. *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 contratantes incluídas no ámbito de aplicación do presente decreto 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 31. *Duración do contrato*

1. De acordo co apartado 2 do artigo 23 bis da Lei 14/2011, do 1 de xuño, os contratos de actividades científico-técnicas son de duración indefinida 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 Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, nin a súa convocatoria estará limitada pola masa salarial do persoal laboral.

2. De acordo co apartado 3 do artigo 23 bis da Lei 14/2011, do 1 de xuño, non requirirán do trámite de autorización previa os contratos de actividades científico-técnicas, vinculados na súa totalidade a financiación externa ou financiación procedente de convocatorias de axudas públicas en concorrencia competitiva.

## TÍTULO IV

### Sistema de acceso do persoal de Investigación

#### CAPÍTULO I

##### Disposicións xerais

Artigo 32. *Sistema de selección do persoal*

1. O concurso será o sistema selectivo de acceso ao emprego público para o persoal de investigación ao que se refire o presente decreto.

2. 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.

3. 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.

4. A valoración do currículo do persoal de investigación será realizada por unha comisión designada polo centro ao que pertenza o posto e o seu resultado terá carácter vinculante. As persoas estranxeiras e nacionais doutros Estados Membros da Unión Europea poderán realizar as probas e presentar a documentación en inglés.

5. De conformidade co establecido no artigo 22 bis da Lei 14/2011, do 1 de xuño, o persoal investigador que posúa o certificado R3 como investigador/a establecido/a ou teña superado unha avaliación equivalente a do programa de Incentivación da Incorporación e Intensificación da Actividade Investigadora (Programa I3) terá exención ou compensación nas probas ou fases de avaliación curricular ou equivalentes, nos termos e condicións que se establezan na convocatoria correspondente para o acceso as prazas de persoal investigador establecido.

6. A Oferta de Emprego Público, aprobada cada ano pola Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia conterá as previsións de cobertura das prazas con dotación orzamentaria precisa do persoal de investigación laboral fixo ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais integrantes do sector público autonómico incluídas no ámbito de aplicación do decreto.

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 33. *Principios de selección*

1. A selección do persoal de investigación articularanse en todo caso a través de convocatorias públicas nas que se garantan os principios de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e concorrencia, de conformidade co disposto no Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, na Lei 2/2015, de 29 de abril

2. Consonte o establecido no artigo 16 da Lei 14/2011, de 1 de xuño, os procedementos de selección do persoal de investigación previstos neste decreto garantirán:

- a) A publicidade e transparencia das convocatorias e das súas bases.
- b) A imparcialidade e profesionalidade dos integrantes dos órganos de selección.
- c) A independencia e discrecionalidade técnica na actuación dos órganos de selección.
- d) A adecuación e proporcionalidade entre o contido dos procesos selectivos e das funcións ou tarefas a desenvolver.
- e) A Axilidade sen menoscabo da calidade e obxectividade

3. Consonte o establecido no artigo 5 non serán obxecto de consideración as interrupcións na carreira investigadora e os seus efectos nos currículos das persoas candidatas. Nas bases das convocatoria, establecerase o factor corrector que en cada caso corresponda e que permita compensar os períodos de inactividade investigadora e garantir a igualdade de oportunidades

4. Nos procesos selectivos de promoción interna valorarase a calidade dos resultados da actividade investigadora e se é o caso, a adecuación a liña/s de investigación establecidas na convocatoria así como, se é o caso, da súa aplicación, transferencia así como a aportación en termos de xeración de coñecemento.

#### Artigo 34. *Convocatorias*

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

2. As bases do correspondente proceso selectivo, requirirán informe previo favorable do titular do órgano de dirección competente en materia da Función Pública e da Axencia Galega de Innovación ou da Axencia de coñecemento en Saúde se se trata de persoal contratado polo Servicio galego de saúde, entidades instrumentais dependentes da Consellería de Sanidade ou fundacións de investigación biomédica ou sanitaria que xestionan a investigación dos centros e institutos de investigación sanitaria de Galicia do Sistema Público de Saúde de Galicia

3. A convocatoria, que responderá aos principios de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e concorrencia, publicarase no Diario Oficial de Galicia e na páxina web da entidade convocante. 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.
  - e) Composición do órgano de selección.
  - f) Prazo máximo para resolver a convocatoria.
  - g) Modelo de solicitude e documentación que se achegará.
  - h) Prazo de presentación das solicitudes.
- 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.

4. As convocatorias de selección do persoal de investigación temporal ou indefinido, para a cobertura de contratos vinculados na súa totalidade á a financiación externa ou financiación procedente de convocatorias de axudas públicas en concorrencia competitiva non requirirán publicación no Diario Oficial de Galicia.

5. A Consellería competente en materia de función pública poderá aprobar un modelo tipo de bases de selección ao que se deberán axustar cada unha das convocatorias concretas.

#### Artigo 35. *Órganos de Selección*

1. Correspóndelle á entidade contratante a constitución dos órganos de selección e a realización dos procesos selectivos, que deberán estar formados por persoal pertencente a distintos centros directivos ou entidades ao que se destinará o posto de traballo obxecto da convocatoria correspondente.

2. Poderán formar parte dos órganos de selección aquelas persoas, españolas ou estranxeiras, teñan ou non relación de servizo coa entidade contratante 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.

3. O órgano de selección terá a composición seguinte:

- a) Presidente/a.
- b) Secretario/a
- 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.

Na composición do panel de expertos/as procurarase acadar unha presenza equilibrada de cada sexo conforme o previsto no artigo 53 e na disposición adicional primeira da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

4. Os órganos de selección do persoal de investigación temporal ou indefinido, para a cobertura de contratos vinculados na súa totalidade a financiación externa ou

financiación procedente de convocatorias de axudas públicas en concorrencia competitiva, poderán estar integrados por persoal da entidade contratante, en todo caso a lo menos dous dos catro vocais teñen que posuír a titulación de doutor.

A composición do tribunal debere ser informada favorablemente pola Axencia Galega de innovación ou a Axencia de coñecemento en Saúde cando se trate de persoal contratado polo Servizo galego de Saúde, entes instrumentais dependentes ou polas fundacións de investigación biomédica ou sanitaria que xestionan a investigación dos centros e institutos de investigación sanitaria de Galicia do Sistema Público de Saúde de Galicia

5. 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 36. *Persoal financiado con cargo a convocatorias públicas*

A contratación do persoal temporal ou indefinido seleccionado en convocatorias en réxime de concorrencia competitiva financiadas con fondos públicos ou recursos externos, non requirira dun novo proceso de selección.

## TITULO V

### Promoción e carreira profesional

#### Artigo 37. *Carreira horizontal*

O persoal de investigación laboral fixo ao servizo das entidades incluídas no ámbito de aplicación do presente 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.

#### Artigo 38. *Avaliación da actividade Investigadora*

1. Co fin de garantir o desenvolvemento profesional do persoal de investigación alineando co mantemento da excelencia da actividade investigadora, o persoal de investigación contemplado no parágrafo seguinte será sometido a un proceso de avaliación cada cinco anos, prazo que se poderá ampliar hasta sete cando se trate de persoas con discapacidade

2. A avaliación da actividade investigadora aplicarase o persoal Investigador/a establecido/a, persoal Investigador/a Sénior, persoal investigador/a distinguido/a, persoal técnico/a Superior de Investigación e persoal técnico/a de Investigación Sénior

3. A Axencia Galega de Innovación ou a Axencia de coñecemento en Saúde cando se trate de persoal contratado polo Servizo alego de saúde, entidades instrumentais dependentes da Consellería de Sanidade ou fundacións de investigación biomédica ou sanitaria que xestionan a investigación dos centros e institutos de investigación sanitaria de Galicia, impulsarán a convocatoria anual dos procesos de avaliación da actividade investigadora.

3. A avaliación adecuarase a criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación, garantirá o principio de igualdade de oportunidades entre

mulleres e homes, consonte o establecido no artigo 20.2 d) do Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febreiro.

4. Co obxectivo de garantir a planificación axeitada da carreira investigadora e promover a transparencia e a igualdade no proceso de avaliación, anualmente publicaranse os criterios para a avaliación da actividade investigadora elaborados polos órganos de avaliación e negociados cos representantes do persoal. Estes criterios serán aplicados nas convocatorias de avaliación dos cinco anos seguintes a aquel no que se publicaron os criterios, independentemente de que o período de avaliación coincida ou non co quinquenio durante o que se aplican.

5. Cando se trate de persoal investigador, a avaliación terá en conta, cando menos, os méritos nos ámbitos de investigación, de desenvolvemento experimental, de dirección, de xestión ou de transferencia de coñecemento.

6. 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.

#### Artigo 39. *Efectos da avaliación da actividade investigadora*

1. O persoal de investigación contemplado no artigo 38 durante o quinto ano de vixencia do contrato, prazo que se ampliará ata o sétimo cando se trate de persoas con discapacidade, está obrigado a someter a avaliación a súa actividade investigadora.

O resultado negativo da avaliación poderá dar lugar á resolución do contrato de traballo, de conformidade co artigo 49.1 b) do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, salvo que se trate de persoal que accedeu a esa posición pola quenda de promoción interna, en cuxo caso a avaliación negativa solo terá efectos retributivos. Neste caso a persoa avaliada con resultado negativo non terá dereito a percepción do complemento de excelencia ou de rendemento investigador nos termos regulados nos artigos 44 e 45.

2. As seguintes avaliacións serán quinquenais, e a participación nas mesmas será voluntaria a través da solicitude realizada polos interesados, no ano natural no que se cumpre o quinquenio nos prazos establecidos na convocatoria que se publicará anualmente. O persoal de investigación adquirirá e consolidará un tramo de excelencia por cada unha das avaliacións favorables nos termos regulados no artigo 44 deste decreto.

O resultado negativo das sucesivas avaliacións quinquenais unicamente terá efectos económicos, de xeito que o investigador/a non adquirirá o tramo de excelencia correspondente o quinquenio avaliado e non poderá percibir o complemento de excelencia ou de rendemento investigador correspondente o devandito período.

#### Artigo 40. *Promoción interna do persoal de Investigación*

1. O persoal de investigación fixo regulado nos artigos 23 e 28 poderá participar na quenda de promoción interna para cubrir as prazas de Investigador/a Sénior e Técnico/a de investigación Sénior, sempre que posúa os requisitos esixidos no artigo 24 e 29 respectivamente, teña polo menos unha antigüidade de dez anos de servizo, na condición de persoal de investigación fixo, e conte con dúas avaliacións positivas nos últimos dez anos ampliables a catorce si se trata de persoal con discapacidade.

2. 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 Legislativo 5/2015, do 30 de outubro.

## TÍTULO VI

### Réxime retributivo

#### Artigo 41. *Estrutura salarial*

1. O salario do persoal de investigación incluído no ámbito de aplicación do presente decreto estará constituído polo:

a) Salario base que será unha contía equivalente á establecida no convenio colectivo vixente para o persoal laboral do grupo I da Xunta de Galicia.

c) Nivel profesional que retribúe o grado de madurez profesional consonte á clasificación establecida nos artigos 11 e 27.

b) Complemento de antigüidade que se devindicará na forma e na contía equivalente a establecida no convenio colectivo vixente para o persoal laboral do grupo I da Xunta de Galicia.

d) Complemento de excelencia investigadora 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/a distinguido/a.

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 47

#### Artigo 42. *Contías das retribucións fixas do persoal investigador/a*

1. As retribucións fixas do persoal investigador/a establecido/a non poderán ser inferiores ás fixadas para o posto de xefe/a 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.

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

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 orzamentos.

#### Artigo 43. *Contías das retribucións fixas do persoal técnico/a de investigación*

1. As retribucións fixas do persoal técnico/a 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/a.

2. As retribucións fixas do persoal técnico/a 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/a.

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

#### Artigo 44. *Tramos de Excelencia*

1. Os tramos de excelencia están vinculados aos resultados da avaliación da actividade do persoal de investigación fixo e devindicáranse 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 seis tramos.

2. No caso de persoal investigador establecido/a e de persoal técnico/a 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/a sénior, persoal técnico de investigación sénior non poderá ser inferior ao Grado II do complemento de carreira establecido para o Subgrupo A1 da Administración Xeral da Xunta de Galicia.

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

#### Artigo 45. *Complemento de excelencia investigadora*

O complemento de excelencia investigadora é o complemento persoal consolidable que retribúe a excelencia da actividade do persoal de investigación fixo investigador/a establecido, investigador/a sénior, técnico/a superior de investigación e técnico de investigación sénior vinculado ao recoñecemento dos méritos nos que se fundamenta a súa carreira profesional. Está integrado polos tramos de excelencia recoñecidos ao persoal de investigación fixo como resultado da avaliación positiva da súa actividade.

#### Artigo 46. *Complemento de rendemento investigador*

O complemento de rendemento investigador é o complemento persoal consolidable que retribúe a excelencia da actividade investigadora do persoal investigador contratado baixo a modalidade de Investigador/a distinguido/a, 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/a distinguido/a como resultado da avaliación positiva da súa actividade.

#### Artigo 47. *Complemento extraordinario*

4. O 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:

a) Para retribuír as condicións particulares do persoal de investigación vinculadas á captación de recursos en convocatorias competitivas ou contratos de I+D+i. que, no seu caso, se podan ter establecidas previamente polo centro de pertenza. Trátase dun complemento non consolidable que se liquidará dunha sola vez, no primeiro ano de

vixencia do proxecto ou iniciativa 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.

b) Para cubrir as diferenzas retributivas no caso de que o programa que financie o contrato estableza retribucións superiores ás contempladas neste decreto.

**Artigo 48. *Participación nos beneficios por explotación dos resultados da actividade de investigación***

O persoal de investigación incluído no ámbito de aplicación deste 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 específica que sexa de aplicación

Cando se trate de persoal autor/a ou coautor/a 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 49. *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, non será exigible a autorización da entidade na que o persoal de investigación presta os seus servizos.

Nos supostos en que tales colaboracións dean lugar a algunha indemnización, a cantidade a percibir polo conxunto das citadas colaboracións eventuais, durante cada ano natural, non poderá exceder do vinte e cinco por cento das retribucións anuais que correspondan ao colaborador polo posto de traballo principal ou a porcentaxe contemplada 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, no caso de que esta fora maior.

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 50. *Estancias formativas***

O persoal de investigación poderá realizar estadias formativas en centros de recoñecido prestixio sempre que estas sexan autorizadas pola Axencia galega de innovación ou a Axencia de coñecemento en saúde e pola entidade 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 de investigación 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 de investigación 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 persoa cada cinco anos non poderá ser superior a dous anos.

#### Artigo 51. *Mobilidade e adscrición do persoal de investigación*

1. O persoal de investigación poderá desenvolver a súa actividade noutros axentes dos Sistemas Galego e Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación públicos ou privados no ámbito autonómico, nacional, da Unión Europea e no dos acordos de cooperación recíproca internacional ou de colaboración público-privada que pola súa especialización ou recursos, garantan un mellor desenvolvemento da actividade investigadora para a realización das súas funcións.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Así mesmo, para que a adscrición sexa efectiva será preciso a formalización 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.

#### Artigo 52. *Excedencia temporal para a prestación de servizos en axentes públicos do Sistema Galego de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación*

De conformidade co artigo 17.3 da Lei 14/2011 de 1 de xuño, o persoal de investigación laboral fixo que preste servizos na Administración Xeral e as entidades do sector público autonómico, 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 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 contemplen 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 investigadora e dos méritos investigadores e técnicos, no seu caso.

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 53.** *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*

De conformidade co artigo 17.4 da Lei 14/2011 de 1 de xuño, o persoal de investigación laboral fixo que preste servizos na Administración Xeral e as entidades do sector público autonómico, 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 contemplen 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 54. *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) Os dereitos e obrigas do persoal de investigación e da institución de investigación que o acolle.
- b) Os medios e instalacións que serán postos a disposición do persoal de investigación
- c) As condicións relativas á organización do traballo.
- d) Modelo a aplicar en canto á titularidade, xestión e transferencia dos dereitos de propiedade intelectual e/ou industrial entre as partes

#### ***Disposición adicional primeira. Identificación dos postos con funcións correspondentes a persoal de investigación***

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 de investigación aqueles que nas correspondentes relacións de postos de traballo, 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 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 persoal funcionario de carreira serán reclasificados cando o posto mude a situación de vacante, ou cando a persoa titular actual acceda á condición de persoal de investigación nos termos establecidos neste decreto.

No caso de postos vacantes ocupados provisionalmente, a persoa ocupante poderá solicitar o acceso á condición de persoal de investigación sen necesidade de adquirir a titularidade do posto. Neste suposto a adquisición da condición de persoal de investigación non supón a reclasificación do posto, que se producirá, de se lo caso, no proceso de modificación da relación de postos de traballo regulado nesta disposición.

**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 a través dunha modificación das relacións de postos de traballo ou instrumento equivalente 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.

**Disposición adicional cuarta *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)***

Serán obxecto de reclasificación a través dunha modificación das relacións de postos de traballo ou instrumento equivalente en postos de persoal de investigación en función da realidade das tarefas desenvolvidas, aplicándose o establecido nas disposicións adicionais segunda e terceira deste decreto para postos ocupados por persoal funcionario e laboral fixo:

As prazas contidas nos anexos II e III do Decreto 79/2022, do 25 de maio 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

As prazas contidas nos Anexos XXXX do Decreto 81/2022 do 25 de Maio DECRETO 81/2022, do 25 de maio, polo que se aproba a oferta de emprego público extraordinaria para a estabilización do emprego temporal do persoal do Sistema Público de Saúde de Galicia, en desenvolvemento da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público

As prazas contidas nos Anexos XXXX do Decreto 82/2022, do 25 de maio, polo que se aproba a oferta de emprego público extraordinaria para a estabilización do emprego temporal do persoal sanitario funcionario da escala de saúde pública e administración sanitaria da CCAA de Galicia, en desenvolvemento do artigo 2 da Lei 20/2021, do 28

de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público,

**Disposición adicional quinta. *Fundacións de investigación biomédica ou sanitaria que xestionan a investigación dos centros e institutos de investigación sanitaria do Sistema Público de Saúde de Galicia.***

De acordo co establecido no artigo 45 da Lei 7/2022, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas e tendo en conta o sistema de clasificación de postos do persoal de investigación derivado da aplicación deste Decreto, equipararanse funcionalmente os subgrupos de clasificación profesional de Técnico/a Nivel 2, Titulado/a Superior/a, e Técnico/a Nivel 1, Titulado/a Superior/a Doutor/a, recoñecidos nos correspondentes instrumentos de ordenación de persoal das ditas fundacións cos postos correspondentes a Técnico Superior de Investigación e Técnico de Investigación Sénior, respectivamente.

**Disposición adicional sexta. *Acceso voluntario á condición de persoal de investigación 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 de investigación

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

**Disposición adicional sétima *Acceso voluntario á condición de persoal de investigación 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 á condición de persoal de investigación do persoal laboral fixo por reclasificación do posto de traballo.

O proceso desenvolverase a través dunha novación de contrato por cambio á condición de persoal de investigación a instancias do traballador/a garantindo a permanencia no mesmo posto de traballo.

**Disposición adicional oitava. *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 Colectivo da Xunta de Galicia.

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

O persoal que acceda á condición de persoal investigador establecido 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 décima. Avaliación do persoal de investigación***

Transcorridos 3 anos dende a vixencia deste decreto, o persoal de investigación que obtivera esta condición pola participación no proceso de reclasificación, poderá solicitar a avaliación da súa actividade investigadora sen que lle sexa de aplicación o prazo de cinco anos establecido no artigo 38. 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 undécima. Promoción interna do persoal de investigación reclasificado***

O persoal reclasificado como persoal investigador/a establecido/a, ou persoal Técnico/a Superior de Investigación que posúa os requisitos esixidos nos artigos 23 e 28 respectivamente, poderá participar na quenda de promoción interna para cubrir as prazas de Investigador/a Sénior e Técnico/a de investigación Sénior, sen que lle sexan de aplicación as condicións establecidas apartado 1 do artigo 40 deste Decreto a relativas a antigüidade e avaliación da actividade investigadora.

O persoal que acceda por esta vía debera acreditar a lo menos, 15 anos de servizo na da Administración Xeral ou nas entidades integrantes do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia. Destes 15 anos como mínimo 10 deberán estar vinculados co desenvolvemento de funcións de persoal de investigación nos Organismos ou servizos de investigación da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia

### ***Disposición adicional duodécima 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***

1. A regulación establecida neste decreto para o persoal investigador/a distinguido/a non resultará de aplicación ao persoal regulado 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 que seguirá aplicando o disposto no citado decreto xunto co sinalado nos apartados seguintes.

2. O persoal contratado pola Axencia galega de innovación 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 ou contratos de I+D+i polo importe correspondente ao incentivo, incentivos establecido pola entidade de adscrición ou recursos derivados de actividades de I+D+i contratadas. Será requisito imprescindible para a súa percepción que a institución na que o persoal investigador/a presta os seus servizos, beneficiaria dos recursos captados, ingrese a Axencia galega de innovación o importe correspondente ao devandito complemento que se devindicará segundo a normativa propia da dita institución.

3. 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 49 deste decreto.

**Disposición adicional décimo terceira. *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 adicional décimo cuarta. *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 Consellería competente en materia de Función Pública adoptará unha serie de medidas en materia 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 serán obxecto de negociación colectiva e estarán supeditadas ao bo aproveitamento do programa que se curse.

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

O persoal reclasificado como investigador/a establecido/a que adquira o título de doutoramento obteña o doutoramento con posterioridade a súa reclasificación terá dereito o 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.

**Disposición derradeira primeira. *Criterios e procedemento de avaliación da actividade investigadora.***

No prazo dun ano dende a entrada en vigor do presente decreto, mediante Orde conxunta da consellería competente en materia de función pública e da consellería competente en materia de innovación desenvolveranse os criterios e procedemento para a avaliación da actividade investigadora do persoal de investigación ao que se refire o presente decreto.

Na proposta participaran os centros e unidades nas que desenvolve o seu traballo o persoal de investigación e será obxecto de negociación colectiva.

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

Por orde da persoa titular da consellería competente en materia de facenda establecerase a táboa salarial aplicable ao persoal regulado neste Decreto.

**Disposición derradeira terceira. *Desenvolvemento normativo***

Facúltase ás persoas titulares da consellería competente de materia de I+D+i e da consellería competente en materia de función pública para ditar as disposicións necesarias para o desenvolvemento deste decreto no relativo á organización e ás materias propias dos seus respectivos departamentos.

**Disposición derradeira segunda. *Entrada en vigor***

Este decreto entrará en vigor aos vinte días da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, xxx de xxx de XXX