

## **NORMATIVA DE CONTRATACIÓN DO PERSOAL INVESTIGADOR E DE APOIO Á INVESTIGACIÓN DA UNIVERSIDADE DE VIGO**

Unha das funcións prioritarias da Universidade de Vigo é a da investigación, a transferencia e a innovación. Para mellorar a actividade investigadora, a Universidade de Vigo precisa a incorporación de persoal especificamente contratado para esas tarefas, ben sexa nos grupos de investigación, ben sexa noutras estruturas relacionadas, como centros de investigación ou institutos de investigación.

A Universidade de Vigo aspira a que súa investigación sexa de excelencia e, daquela, adherímonos á Carta Europea do Investigador e ó Código de Conducta para a contratación de persoal investigador. O presente regulamento serve para establecer os procedementos precisos para que a selección do persoal sexa axeitada consonte ó establecido no selo HRS4R e que teña as máximas garantías, así como axeitar os procedementos á nova normativa laboral.

Preténdese, por unha banda, definir o marco da carreira investigadora, e por outro, clarexar os diferentes procedementos para levar a cabo a contratación, ademais de definir os requisitos mínimos que calquera contratación de persoal investigador debe cumprir no marco dos principios de acceso ao emprego público. Establécese tamén na mesma o marco retributivo aplicable ás diferentes figuras contractuais.

A Lei Orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do Sistema Universitario (LOSU), faculta ás Universidades no seu artigo 77 á contratación de persoal investigador, técnico ou outro persoal, para o desenvolvemento de proxectos de investigación científica ou técnica.

Así mesmo, a Lei 17/2022, do 5 de setembro que modifica a Lei 14/2011 de 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, establece no artigo 2 garantir o acceso ao Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e innovación en condicións de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e concorrencia de todas as persoas aspirantes e contribuír á formación continua, a cualificación e a potenciación das capacidades do persoal que participa no mesmo. Asemade, no seu artigo 27 indica que forman parte do Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación o persoal investigador, o persoal técnico e o persoal que realiza funcións de xestión, administración e servizos relacionados coa investigación, o desenvolvemento, a transferencia de coñecemento e a innovación, cuxo réxime xurídico será o que corresponda segundo a normativa xeral da función pública, que lle resulte de aplicación en cada caso.

Os Estatutos da Universidade de Vigo, Decreto 13/2019, de 24 de xaneiro (DOG nº38, do 22 de febreiro de 2019) dispoñen na sección 4ª do capítulo III as figuras de persoal docente e investigador contratado, determinando no artigo 89.1 que a Universidade poderá utilizar as formas de contratación previstas ou permitidas pola lexislación vixente para desenvolver ou apoiar labores de investigación científica ou técnica.

Neste marco legal, contéplase esta normativa que regula o procedemento cara á contratación do persoal investigador e persoal técnico de apoio á investigación, adscrito a centros, institutos e grupos de investigación para o desenvolvemento de proxectos, cátedras, convenios e contratos art. 60 da LOSU, nos que participe esta universidade.

## TÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

### Artigo 1. Obxecto e ámbito de aplicación

O obxecto da presente normativa é:

1. Regular a contratación do persoal investigador e de apoio á investigación nos termos do disposto na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da Ciencia e tecnoloxía, modificada por Lei 17/2022, do 5 de setembro, adecuando as modalidades contractuais ás necesidades e peculiaridades da Universidade de Vigo, definir os grupos profesionais, o seu réxime retributivo, o réxime de dereitos e deberes deste persoal, e garantir a homoxeneidade destes contratos no ámbito universitario.
2. Regular a contratación de persoal investigador e de persoal de apoio á investigación que se precise para o desenvolvemento das actividades, programas, proxectos e accións de investigación realizadas na Universidade de Vigo, con cargo a financiamento que xestiona e que provén, entre outras, das seguintes fontes:
  - a) Axudas e subvencións para a realización de proxectos específicos de I+D+i, acadadas nas correspondentes convocatorias competitivas dos plans e programas públicos de I+D+i, ou noutras convocatorias públicas que teñan como destinatarios as universidades e centros de investigación universitarios.
  - b) Contratos regulamentados no artigo 60 da Lei Orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do Sistema Universitario, así como calquera outra actividade de transferencia.
  - c) Convenios ou acordos de colaboración para o financiamento da I+D+i con entidades ou organismos públicos ou privados.
  - d) Financiamento a persoal investigador, grupos, centros ou institutos de investigación,

proveniente de axudas de entidades privadas e actividades de mecenado.

e) Axudas a actividades de investigación de convocatorias propias.

f) Financiamento achegado polas cátedras institucionais e de empresa.

g) Financiamento da Xunta de Galicia para soporte das actividades de investigación.

h) Calquera outra vía de financiamento non incluída nas anteriores e que permita a contratación de persoal, exceptuando os programas específicos de recursos humanos de investigación onde a selección non corresponda á Universidade de Vigo ou, correspondéndolle, a convocatoria especifique outros procedementos de selección.

## Artigo 2. Modalidades contractuais

A Universidade de Vigo poderá contratar persoal de investigación, nalgunha das modalidades que se especifican no presente artigo, sendo con carácter xeral a duración dos contratos de natureza indefinida, agás os contemplados na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación, modificada por Lei 17/2022, do 5 de setembro, e Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, modificado por Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo e o resto de normas que as desenvolven.

Terá a consideración de persoal de investigación o referido no artigo 3.5 da lei 14/2011 do 1 de xuño, da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación, modificada por Lei 17/2022 do 5 de setembro, que se contrate baixo algunha das seguintes modalidades:

1. **Contrato predoutoral (PRE).** Esta modalidade de contratación utilizarase exclusivamente para o persoal investigador en formación, que estea admitido nun programa de doutoramento, e de acordo cos requisitos establecidos nos apartados 1, 2 e 4 do artigo 20 na lei 14/2011, de 1 de xuño, modificada por Lei 17/2022, de 5 de setembro e o Real Decreto 103/2019, do 1 de marzo, polo que se aproba o Estatuto do persoal investigador predoutoral en formación.

A duración do contrato, que será a tempo completo, non poderá ser inferior a un ano, nin exceder de 4 anos, agás no caso de persoas discapacitadas que pode acadar os 6 anos. Así mesmo, o contrato terá por obxecto a orientación pos doutoral por un período máximo de 12 meses.

Se o contrato é inferior á súa duración máxima, poderá prorrogarse por períodos non inferiores a 12 meses, excepto cando o tempo restante para cumprir a duración máxima sexa inferior a estes 12 meses.

As situacións de incapacidade temporal e os periodos de tempo dedicados ao desfrute de

permisos a tempo completo por xestación, embarazo, risco durante a xestación, o 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 desfrute de permisos a tempo completo por razóns de conciliación ou coidado de menores, familiares ou persoas dependentes, e o tempo dedicado ao desfrute 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.

Os periodos de tempo dedicados ao desfrute 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 tralo 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.

Á finalización do contrato por expiración do tempo convindo, a persoa traballadora terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á prevista para os contratos de duración determinada no artigo 49 do texto refundido da lei do Estatuto dos Traballadores.

O persoal contratado nesta modalidade poderá realizar actividade docente cos mesmos dereitos que o contrato predoutoral da Universidade de Vigo.

2. **Contrato de acceso de persoal investigador doutor (ACC).** Esta modalidade de contrato celebrarase de acordo cos requisitos establecidos no artigo 22 na lei 14/2011, de 1 de xuño, modificada pola 17/2022, de 5 de setembro e só poderán concertarse con quen estea en posesión do Título de Doutor ou Doutora.

O contrato será de duración determinada e a tempo completo. A duración do contrato será de cando menos 3 anos e poderá prorrogarse ata un máximo de 6 anos (incluído o que puidera ter noutra institución), podendo acadar os 8 anos no caso de persoal con discapacidade.

As situacións de incapacidade temporal e os periodos de tempo dedicados ao desfrute de permisos a tempo completo por xestación, embarazo, risco durante a xestación, o 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 desfrute de permisos a tempo completo por

razóns de conciliación ou coidado de menores, familiares ou persoas dependentes, e o tempo dedicado ao desfrute 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.

Os periodos de tempo dedicados ao desfrute 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 tralo 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.

O persoal contratado nesta modalidade poderá realizar actividade docente ata un máximo de 100 horas anuais.

A finalización do mesmo contemplará unha indemnización de contía equivalente á prevista nos contratos de duración determinada no artigo 49 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

3. **Contrato de investigador distinguido (DIS).** Esta modalidade de contrato celebrarase de acordo cos requisitos establecidos no artigo 23 da lei 14/2011, de 1 de xuño, modificada pola lei 17/2022, de 5 de setembro e estará dirixido exclusivamente a persoas de recoñecido prestixio, que se encarguen da dirección de centros e instalacións e de equipos de investigación como persoal investigador principal que teñan o título de Doutor o Doutora.

Poderán realizar actividade docente ata un máximo de 100 horas anuais.

Así mesmo, poderanse celebrar tamén estes contratos con tecnólogos/as que gocen dunha reputación internacional consolidada baseada na excelencia das súas contribucións, tanto no avance de técnicas concretas de investigación, como na valorización e transferencia do coñecemento e innovación que xeraron.

O contrato terá a duración que as partes acorden, así como a xornada laboral, horarios, permisos e vacacións, que serán os fixados na cláusula do contrato.

4. **Contrato de actividades científico-técnicas (ACT)** para a realización de actividades vinculadas a liñas de investigación ou de servizos científico-técnicos, incluíndo a xestión científico-técnica de ditas liñas, regulado no artigo 23 bis da lei 14/2011, de 1 de xuño,

modificada pola lei 17/2022, de 5 de setembro.

Dada a especificidade do seu fin, o réxime singular da actividade investigadora e o seu financiamento vencellado ao capítulo VI de investimentos reais, os contratos de actividades científico-técnicas serán de duración indefinida, e non integrarán a Oferta de Emprego Público anual nin o cadro de persoal (RPT), nin a súa provisión se computará na masa salarial do persoal laboral.

5. **Contratos para a realización de proxectos e para a execución de plans e programas públicos de investigación científica e técnica ou de innovación** do artigo 32 bis da Lei 14/2011, do 1 de xuño, modificada pola lei 17/2022, de 5 de setembro nas condicións establecidas na modalidade anterior, podendo contratar a persoal técnico de apoio á investigación e á transferencia de coñecemento

Dada a especificidade do seu fin, o réxime singular da actividade investigadora así como o seu financiamento vencellado ao capítulo VI de investimentos reais, os contratos para a realización de proxectos e para a execución de plans e programas públicos de investigación científica e técnica ou de innovación serán de duración indefinida e non integrarán a Oferta de Emprego Público anual nin o cadro de persoal (RPT), nin a súa provisión se computará na masa salarial do persoal laboral.

6. **Contrato de traballo de duración determinada por circunstancias da produción (PRO)**, entendendo estas como o incremento ocasional e imprevisible da actividade, así como as oscilacións que xeren un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o necesario.

Na proposta de contratación e no contrato deberase especificar con precisión a causa habilitante da contratación temporal, as circunstancias concretas que a xustifican e a súa relación coa duración prevista. A duración máxima dos contratos realizados por circunstancias da produción será de 6 meses.

No caso de que o contrato inicial fose dunha duración inferior á máxima legal poderá prorrogarse, mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder dos 6 meses.

Non poderán celebrarse contratos desta modalidade coas persoas traballadoras que nun período de vinte catro meses resultaran contratadas durante un prazo superior a dezaioito meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo, mediante dous ou máis contratos por circunstancias da produción. Así mesmo, tampouco poderá ofertarse un contrato de circunstancias da produción para cubrir un posto de traballo que teña estado ocupado, con ou sen solución de continuidade, durante máis de dezaioito meses nun período de vinte catro, mediante contratos de circunstancias da produción.

7. **Contratos de duración determinada (D.A 5 e D.A 10)**, segundo o disposto na Disposición Adicional quinta do Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia e a Disposición Adicional décima da lei 17/2022 de 5 de setembro que establecen as condicións de aplicación de modalidades de contratación temporal no marco do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia e fondos europeos non competitivos.

O persoal ao que se refire a presente normativa estará vinculado coa Universidade de Vigo mediante unha relación suxeita ao dereito laboral, utilizando algunha das figuras recollidas neste documento.

Todos os contratos, poderán realizarse a tempo completo ou parcial, agás nos casos que legalmente se estableza o contrario.

Os contratos a tempo parcial non poderán realizarse cun réxime de dedicación inferior ao 50 % da xornada a tempo completo, agás situacións excepcionais expresamente autorizadas (artigo 20). Así mesmo, os contratos de duración determinada non poderán ter unha duración inferior a un mes.

### **Artigo 3. Liña de investigación**

Enténdese por liña de investigación o conxunto de coñecementos, inquietudes, produtos e proxectos, construídos de maneira sistemática ao redor dun eixe temático no que conflúen actividades realizadas por un ou máis grupos de I+D+i. O desenvolvemento da liña de I+D+i seguirá as pautas metodolóxicas dos proxectos e actividades científico-técnicas.

Así mesmo, defínese a efectos da contratación de persoal, unha liña de investigación como un instrumento de xestión, que permite agrupar proxectos de I+D+i, públicos ou privados, dun mesmo eixo temático, que pertencen a unha persoa investigadora ou a un grupo/instituto/centro de investigación.

A creación das liñas de I+D+i aprobarase pola Comisión de investigación da Universidade de Vigo a proposta dun investigador ou investigadora adscritos á mesma. Para esta aprobación será necesaria a demostración da capacidade do grupo/centro/instituto ou persoal de investigación propoñente de captar financiamento e mantelo no tempo.

Cando remate o financiamento da liña de investigación, procederase á extinción dos contratos indefinidos asociados á mesma que permanezan vixentes, así como ao peche da liña. Esta liña non poderá volver a abrirse para xestionar contratos de duración indefinida ata transcorrido un ano deste.

## Artigo 4. Principios dos procedementos de contratación

1. De acordo co artigo 75.2 dos Estatutos da Universidade de Vigo, a selección do persoal a contratar realizarase mediante concursos públicos coas necesarias garantías de publicidade e transparencia, e que se resolverán respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade.
2. Tendo en conta a Estratexia Europea en recursos humanos para a investigación (HRS4R) coa que se alia a Universidade de Vigo, os procesos e procedementos de contratación deben tamén axustarse aos principios do Código de Conduta para a contratación de persoal investigador, baseado en procesos abertos, transparentes e baseados no mérito (OTM-R: *Open, transparent and merit-based recruitment*), o que será referenciado en todas as actuacións que se realicen na execución desta normativa.
3. Os procedementos de selección do persoal de investigación terán en conta as situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante a lactación e paternidade, nos termos que estableza a normativa xeral de aplicación, co fin de garantir a igualdade de oportunidades.
4. Equidade e respecto á diversidade: a Universidade de Vigo comprométese a crear un entorno equitativo e inclusivo libre de discriminación, prexuízos e acoso. A Universidade de Vigo reconece e celebra a diversidade e fomenta un entorno equitativo e diverso. A Universidade de Vigo comprométese a proporcionar un entorno de traballo accesible e a promover o respecto, a inclusión, a pertencenza e a dignidade de todas as persoas, independentemente das súas raza, sexo, orientación sexual, expresión ou identidade de xénero, relixión, etnia, nacionalidade, ideoloxía, afiliación política, discapacidade ou situación socioeconómica.

## Artigo 5. Grupos profesionais.

O persoal laboral que se contrate debe adscribirse a un dos seguintes grupos profesionais, en función do ámbito funcional correspondente:

- **Persoal investigador**

Considérase persoal investigador o contratado principalmente para a realización de tarefas de investigación, orientadas á obtención dun elevado nivel de perfeccionamento e especialización profesional, que conduzan á consolidación da súa experiencia investigadora.

As tarefas a desenvolver estableceranse na propia convocatoria.

En función do grao de formación e especialización requirida para a realización dos traballos obxecto da súa contratación, distingúranse dúas modalidades nesta categoría profesional:



- Persoal de Investigación con título de Doutor (modalidade A)
- Persoal de Investigación con titulación universitaria superior (modalidade B)

- **Persoal investigador en formación**

Aquel que desenvolve un período de formación, cunha duración establecida legalmente, e cuxo obxecto sexa a obtención do grao de doutor, nos termos definidos no Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, polo que se aproba o Estatuto do Persoal Investigador Predoutoral en Formación.

O traballo a desenvolver consistirá:

- Na realización de tarefas de investigación, orientadas á súa formación como persoal investigador, no ámbito dun proxecto, contrato ou convenio específico e novo.
- As establecidas na propia convocatoria

Para poder ser contratado como investigador en formación deberá estar matriculado nun programa de doutoramento da Universidade de Vigo no momento da formalización do contrato e manterse durante todo o tempo da súa duración, coa excepción do último ano de orientación posdoutoral estipulado na lei 14/2011, de 1 de xuño, modificada por Lei 17/2022, de 5 de setembro. A perda da condición de estudante predoutoral suporá a rescisión deste contrato de traballo, coa excepción xa nomeada do ano de orientación posdoutoral.

As persoas seleccionadas que estean en posesión dun título estranxeiro deberán entregar, **no momento de sinatura do contrato**, a solicitude para obter a declaración de equivalencia á titulación e nivel académico esixido para a convocatoria na que foron seleccionados. Tal e como indica o artigo 17 do Regulamento de estudos de doutoramento da Universidade de Vigo, o alumnado con titulación estranxeira non homologada poderá matricularse sen esperar á resolución de equivalencia, pero a súa matrícula quedará condicionada a esta declaración. Polo tanto, o seu contrato quedará tamén condicionado por esta mesma causa, sendo o rexeitamento da homologación causa de rescisión deste contrato.

- **Persoal técnico e de xestión de actividades científico-técnicas**

Entendido como aquel persoal que realiza tarefas técnicas e/ou de xestión científico-técnica vinculadas ao desenvolvemento de liñas de investigación, proxectos de I+D+I ou servizos científico-técnicos. En función do grao de formación e especialización requirida para a realización dos traballos obxecto da súa contratación, distinguiranse as seguintes categorías profesionais:

- Persoal técnico de apoio Grupo 1 (modalidade B): doutoramento, ensinanza de 1º e 2º ciclo, ensinanza de 2º ciclo, mestrado ou grao.

- Persoal técnico de apoio Grupo 2 (modalidade C): ensinanzas de 1º ciclo, grao.
- Persoal técnico de apoio Grupo 3 (modalidade D): Técnico Especialista con titulación non universitaria de bacharelato, FP2 ou equivalente.

## TÍTULO II. PROCEDEMENTO DE SELECCIÓN

### Artigo 6. Sistema de selección

Con carácter xeral, o sistema de selección será o concurso de méritos, mediante a valoración dos **méritos que se establezan na convocatoria**. En casos excepcionais, a instancias da vicerreitoría con competencias en investigación e/ou da xerencia, poderán celebrarse probas selectivas para determinadas categorías de persoal e/ou para a conformación de listas de agarda.

### Artigo 7. Inicio do proceso de selección

1. A selección de persoal á que se refire o artigo 1 do presente regulamento realizarase previa convocatoria pública a petición do persoal investigador principal, mediante solicitude dirixida á unidade/servizo que teña atribuída a tramitación dos procesos de selección de persoal investigador e de apoio á investigación.

A solicitude, debidamente cuberta deberá acompañarse de:

- Oferta de contratación na que se identificarán de xeito preciso os extremos aos que se refire o artigo seguinte.
- Documento de retención de crédito destinado á contratación que se promove (RC Xenérico). A reserva de crédito xenérica correspondente á oferta deberá ter en conta, de modo indicativo, as retribucións básicas e complementarias incluído o custo relativo a dous trienios de antigüidade, a previsión do incremento retributivo calculado sobre a base dun 3% anual, e o custo da liquidación e/ou indemnización, de se-lo caso, por extinción do contrato de traballo.
- Autorización expresa da vicerreitoría que teña delegadas as competencias en materia de investigación, agás os contratos de circunstancias de produción, cuxa pertinencia legal será valorada pola unidade de contratación.
- Autorización do Director/a do Centro de Investigación nos casos de contratos de persoal que vaia desenvolver as súas tarefas nas instalacións dos centros de investigación da Universidade de Vigo.

2. Asemade, a vicerreitoría competente en materia de investigación ou a xerencia, segundo o caso, poderán promover procesos de selección para a configuración de listados de agarda para determinadas categorías de persoal técnico e de xestión científico técnica .

## **Artigo 8. Oferta de contratación**

1. A oferta de contratación deberá acompañar á solicitude da persoa que promova a selección de persoal e deberá incluír:
  - a) A referencia do proxecto, grupo, centro, cátedra, convenio ou contrato con cargo ao cal se financia o contrato de traballo así como o/a investigador/a responsable do mesmo.
  - b) As características dos contratos ofertados en canto a modalidade de contrato, réxime de dedicación, retribucións e duración estimada.
  - c) A denominación do posto.
  - d) O ámbito funcional e/ou as tarefas/especificacións do traballo a desenvolver pola persoa contratada.
  - e) As condicións, lugar de traballo e categoría do contrato.
  - f) A data prevista de inicio e, de ser o caso, de finalización.
  - g) O número de contratos ofertados.
  - h) No caso dos contratos indefinidos, a liña de investigación á que se adscribe a praza (véxase artigo 3 desta normativa).
  - i) Os requisitos das persoas solicitantes (titulación académica esixida e os requisitos específicos que deben reunir os aspirantes).
  - j) A composición da Comisión de Selección.
  - k) O procedemento de selección.
  - l) Os criterios de selección, méritos baremables e valoración de cada un deles.
  - m) Os datos de contacto.
  - n) Características da/s proba/s de selección de se-lo caso (temario ou materias, tipo de proba: exame, entrevista, duración, data para a súa celebración, etc.)

## **Artigo 9. Publicación da convocatoria**

1. Recibida a solicitude, a unidade administrativa que teña atribuída a tramitación do proceso de selección revisará que aquela se tivese formalizado axeitadamente e que veña acompañada da documentación pertinente. De non realizarse en debida forma dirixirase ao solicitante con fin de que proceda á súa subsanación no prazo non superior a dez días, transcorridos os cales procederase ao seu arquivo.
2. De estar correctamente tramitada a solicitude, a unidade/servizo administrativa que teña atribuída a tramitación do proceso de selección xerará e publicará a correspondente convocatoria de concurso público para a selección de persoas a contratar na sede electrónica da Universidade de Vigo, que será tamén o lugar de publicación de todas as resolucións aos efectos de notificación.
3. Asemade a convocatoria publicarase na plataforma EURAXESS (<https://euraxess.ec.europa.eu>) para o caso de ofertas dirixidas a persoal investigador (excepto na modalidade de circunstancias da produción). O formulario deberá publicarse en galego/castelán/inglés.
4. A convocatoria xerada pola unidade ou servizo incluírá as oportunas referencias ás políticas OTM-R, de igualdade de oportunidades e de protección de datos de carácter persoal da Universidade de Vigo.
5. As convocatorias publicaranse así mesmo no taboleiro electrónico da Universidade de Vigo.
6. As convocatorias dos contratos e as súas resolucións faranse, por delegación do Reitor, polo titular da vicerreitoría que teña delegadas as competencias en materia de investigación.
7. Cando corresponda, nas convocatorias indicarase que contratos convocados están cofinanciados con axudas de Fondos Europeos ou do Mecanismo de Recuperación e Resiliencia (MRR), ou por calquera outra fonte de financiamento que así o esixa.
8. Con carácter xeral publicaranse dúas convocatorias ordinarias ao mes nas que se agruparán as solicitudes debidamente formuladas ata cinco días antes á publicación. Malia isto, excepcionalmente por motivos debidamente xustificados poderá acordarse a publicación dunha convocatoria fora do período ordinario. Excepcionalmente, cando concorran circunstancias extraordinarias apreciadas pola vicerreitoría con competencias en investigación, poderanse realizar convocatorias singulares fóra dos prazos ordinarios, reducindo así mesmo os prazos de tramitación á metade.

## **Artigo 10. Requisitos das persoas aspirantes**

- 1) Todas as persoas solicitantes deberán cumprir os seguintes requisitos na data de finalización de presentación de solicitudes e mantelos todo o período de duración do contrato:
  - a) Ter a nacionalidade española ou calquera outra á que as normas do Estado atribúan iguais dereitos a efectos laborais na Administración Pública. No que atinxe ás persoas

- estranxeiras deberán someterse ao establecido pola normativa en materia de estranxeiría.
- b) Dispor da titulación indicada e cumprir o resto de requisitos publicados coa convocatoria da praza. No caso dos contratos predoutorais poderán admitirse candidaturas de persoal investigador que aínda non cumpra o requisito de estar matriculado nun programa de doutoramento, debendo acreditar esta matrícula no momento de formalización do contrato de traballo.
  - c) Ter cumpridos os dezaseis anos de idade e non exceder, de ser o caso, a idade máxima de xubilación forzosa.
  - d) Posuír a capacidade funcional necesaria para o desenvolvemento das correspondentes funcións ou tarefas.
  - e) Non ter sido separada mediante expediente disciplinario do servizo de ningunha administración pública ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das comunidades autónomas, nin estar en inhabilitación absoluta ou especial para empregos e cargos públicos por resolución xudicial, para o acceso a corpos ou escalas de persoal funcionario, ou para exercer funcións similares ás que desempeñaban no caso do persoal laboral, na que fora separado ou inhabilitado.
  - f) No caso de ser nacional doutro Estado, non estar inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.
- 2) A contratación de persoas investigadoras estranxeiras de países non comunitarios, condicionase á obtención dos permisos esixidos na normativa sobre estranxeiría, polo que as datas de inicio dos contratos que se establezan nas convocatorias poderían retrasarse en función dos prazos para a obtención dos devanditos permisos .
- 3) As persoas aspirantes non deberán estar incursas en ningunha das causas de incompatibilidade previstas na lexislación vixente sobre incompatibilidades para contratar coa Administración Pública.

## **Artigo 11. Presentación de solicitudes**

- 1) As solicitudes das persoas interesadas, acompañadas pola documentación acreditativa dos requisitos e méritos aos que se refiran as bases da convocatoria deberán presentarse a través da sede electrónica da Universidade de Vigo, no prazo de cinco días dende o seguinte á publicación da convocatoria. Excepcionalmente, se as circunstancias así o aconsellan poderá acordarse outro prazo.

- 2) As solicitudes dirixiranse ao Reitor/a da Universidade de Vigo conforme ao modelo establecido acompañado da documentación necesaria para poder participar na selección e avaliación de candidaturas que incluírá, ademais da documentación específica que se solicite na convocatoria, a seguinte:
  - a) Currículum vitae.
  - b) Declaración responsable de cumprimento dos requisitos e da veracidade dos datos achegados no currículum vitae.
- 3) O servizo ou unidade responsable da provisión de postos do persoal investigador poderá solicitar aos candidatos seleccionados os documentos orixinais xustificativos dos requisitos e dos méritos declarados.

## **Artigo 12 Admisión de participantes**

A unidade responsable da selección de persoal investigador e de apoio á investigación, logo de comprobar que as persoas aspirantes cumpran os requisitos de participación, nomeadamente nacionalidade, titulación e declaración responsable de cumprimento dos demais requisitos, publicará a relación provisional de admitidos/excluídos, nun prazo máximo de 7 días hábiles desde o peche do prazo de presentación de instancias, dispoñendo as persoas excluídas ou que non figuren na relación de persoas admitidas dun prazo de 3 días hábiles, contados a partir do día seguinte ao da publicación, para poder emendar, de ser o caso, o defecto que motivou a exclusión.

Publicada a relación definitiva de aspirantes admitidos ao proceso de selección remitíranse as solicitudes á comisión de selección, xunto coa documentación aportada polas persoas aspirantes. En todo caso, estes poderán ser requiridos en calquera intre do proceso para que presenten a documentación acreditativa de posuír os méritos e requisitos aducidos, e particularmente deberán aportalos previamente á sinatura do contrato, formando parte do seu expediente.

A admisión dunha persoa aspirante non valida a falta de cumprimento dalgún dos requisitos para a sinatura do contrato, que deberá ser acreditado no momento da súa formalización.

## **Artigo 13. Comisión de selección**

A valoración das candidaturas realizarase por unha comisión de selección, cuxa composición será publicada no anexo de cada convocatoria

- a) A devandita comisión estará constituída pola persoa investigadora principal solicitante, que a presidirá, e dúas persoas expertas no ámbito do traballo a realizar cunha titulación igual ou superior á requirida para a praza convocada, ocupando unha delas a secretaría.

- b) Todos os membros da Comisión estarán suxeitos ao cumprimento da lexislación vixente sobre os motivos da abstención e recusación por un posible conflito de intereses, debendo presentar unha declaración responsable de non estar incurso nestas circunstancias. No caso de que se dea esta situación publicarase unha resolución que nomee aos novos membros da comisión de selección.
- c) Agás imposibilidade material a composición da Comisión respectará as regras de paridade de xénero.
- d) A proposta deberá contemplar tamén, polo menos, unha persoa suplente para os supostos de ausencia ou enfermidade, ou nos casos en que fose declarada a abstención ou recusación dalgún membro da Comisión.

A Comisión de Selección rexerase polo establecido na Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.

#### **Artigo 14. Baremos de valoración**

O proceso de selección consistirá na valoración dos méritos especificados na convocatoria, respectando o seguinte:

- a) Os méritos xerais deberán representar entre o 30-40% da puntuación total e recoller aspectos como: Formación académica, experiencia profesional en universidades, organismos públicos ou empresas e coñecementos de linguas estranxeiras.
- b) Os méritos específicos representarán o 60-70% da puntuación total e deberán recoller aspectos como: formación específica relacionada co posto, experiencia acreditable relacionada co traballo a desenvolver, e entrevista persoal (opcional).

A convocatoria poderá incluír a realización dunha entrevista persoal, que deberá realizarse unicamente ás persoas candidatas que na suma dos méritos acaden un mínimo de 50 puntos. A puntuación máxima que se lle poderá outorgar será de 15 puntos, agás casos excepcionais, moi claramente xustificados polo perfil profesional ou actividade a desenvolver, e autorizados pola xerencia, unha vez informado pola vicerreitoría con competencias en Investigación.

Así mesmo, a comisión poderá limitar o acceso á entrevista a un número de persoas candidatas determinado entre os que acaden como mínimo 50 puntos na suma dos apartados a e b. En todo caso, non poderán quedar excluídos da entrevista aquelas persoas candidatas que cumprindo os requisitos anteriores poidan acadar unha puntuación, pola suma dos apartados a, b, c, igual ou superior á da persoa candidata con mellor puntuación obtida na fase previa á entrevista.

#### **Artigo 15. Resolución**

- 1) A comisión de selección terá un prazo máximo de 7 días hábiles desde a publicación da lista

definitiva de admitidos e excluídos para realizar a proposta de adxudicación do contrato. A devandita proposta recollerá a orde de prelación das persoas aspirantes consideradas aptas xunto coa puntuación acadada en cada punto. A Unidade responsable da selección do persoal investigador e de apoio á investigación publicará a resolución provisional de adxudicación co desglose das puntuacións obtidas por cada persoa candidata segundo os apartados indicados no artigo 14 para o baremo de valoración, nun prazo máximo de 7 días hábiles, contra a que se poderá reclamar no prazo de 3 días hábiles a contar desde o día seguinte á publicación.

- 2) A comisión de selección poderá declarar deserto o concurso cando os méritos dos aspirantes non se axusten ao perfil esixido na convocatoria.
- 3) A resolución de adxudicación do contrato, de acordo coa proposta de provisión, será asinada polo vicerreitor ou vicerreitora con competencias en materia de investigación e/ou transferencia, por delegación do reitor ou da reitora, e indicará o prazo para que a persoa seleccionada formalice o contrato.
- 4) A devandita resolución de adxudicación, que será publicada polo servizo ou unidade responsable da provisión de postos do persoal investigador xunto coa proposta da comisión, poderá ser recorrida mediante recurso de reposición ante o reitor no prazo dun mes desde a súa publicación, ou directamente a través da acción contencioso-administrativa, no prazo de dous meses, a contar desde o día seguinte a aquel na que tivo lugar a súa publicación, ante o Xulgado do Contencioso Administrativo.
- 5) A relación ordenada de persoas declaradas aptas na proposta de provisión que non resulten adxudicatarias do contrato poderá, se así o establece a convocatoria, constituír unha lista de agarda para asegurar a cobertura do contrato, que tamén poderá ser utilizada para a provisión doutras necesidades de persoal que poidan xurdir na mesma liña de investigación. A xestión destas listas de agarda rexerá polo procedemento que a Universidade de Vigo estableza para as listas de agarda do sector de PDI.

#### **Artigo 16. Formalización**

1. O contrato de traballo será formalizado, previa reserva do crédito que cubra o custo total do contrato na partida correspondente (RC Nominativo), coa sinatura do vicerreitor ou vicerreitora con competencias en materia de investigación. De ser insuficiente a retención de crédito inicialmente aportada coa oferta procederáse a realización dun RC complementario polos custos globais da contratación.
2. Para a sinatura do contrato, a persoa proposta deberá aportar a seguinte documentación: fotocopia do DNI, NIE ou pasaporte para estranxeiros, datos bancarios, fotocopia do número de afiliación á Seguridade Social e orixinal e fotocopia da súa titulación académica. Tamén entregará o documento que acredite o non exercer ningunha actividade suxeita a



incompatibilidade.

As persoas seleccionadas que estean en posesión dun título estranxeiro deberán entregar, no momento de sinatura do contrato, a solicitude para obter a declaración de equivalencia á titulación e nivel académico esixido na convocatoria na que foron seleccionados, ou a homologación no suposto de títulos que habiliten para unha profesión regulada, de conformidade co Real Decreto 967/2014, do 21 de novembro.

3. Á persoa beneficiaria do contrato seralle de aplicación o establecido sobre confidencialidade dos resultados da investigación obxecto do proxecto, quedando recollido no impreso de aceptación do contrato.
4. A duración inicial dos contratos poderá ser obxecto de prórroga, de conformidade coa lexislación vixente.
5. Non poderán formalizarse contratos coas persoas candidatas que pese a seren seleccionadas non cumpran os requisitos legais para a súa contratación, ou os establecidos nas bases da convocatoria.

## **Artigo 17. Rexistro**

1. O servizo ou unidade responsable da provisión de postos do persoal investigador encargarse da xestión do expediente administrativo asociado ás contratacións contempladas na presente normativa, no que deberá figurar, polo menos, a seguinte información: tipo, retribución e data de inicio do contrato, o proxecto, grupo, axuda ou convenio no que se produce a contratación, persoa investigadora responsable, centro e departamento de adscrición da persoa contratada, así como calquera outra información que se considere necesaria para a correcta xestión destas contratacións.
2. O expediente administrativo recollerá tamén a documentación relacionada coa actuación da comisión de selección correspondente: solicitudes recibidas, actas, proposta de provisión e, se é o caso, recursos presentados. Esta documentación será proporcionada pola persoa que actúe como secretaria da comisión unha vez finalizada a actuación desta.

## **TÍTULO III. CONDICIÓN DE CONTRATACIÓN**

### **Artigo 18. Retribucións do persoal contratado, réxime de dedicación e gastos asociados**

O réxime xurídico aplicable a estas modalidades de contrato de traballo será o que estableza o propio contrato, a Lei 14/2011, de 1 de xuño, modificada por Lei 17/2022, de 5 de setembro, o

texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e, subsidiariamente, o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público. En ningún caso, este persoal estará incluído no Convenio Colectivo para o persoal laboral da Universidade de Vigo, nin no réxime funcional.

A retribución e o réxime de dedicación do persoal serán os establecidos no propio contrato de traballo e nas correspondentes convocatorias, de conformidade coa táboa 1 incluída no anexo 1. As convocatorias e os contratos de traballo de persoal de investigación poderán contemplar os complementos retributivos que procedan de acordo ás táboas 2 e 3 do anexo 1:

- Complemento de capacidade investigadora: polo nivel de formación en investigación, asociado ao niveis do Marco Español de Cualificación para a Educación Superior (MECES), e só aplicable ao persoal investigador. Conformará, xunto ao soldo base, a retribución mínima obrigatoria deste grupo cando se esixa ese nivel na oferta.
- Complemento de posto: inherente ao posto específico de xestión, e só aplicable ao persoal técnico e de xestión de actividades científico-técnicas. Conformará, xunto ao soldo base, a retribución mínima obrigatoria deste grupo.
- Complemento de responsabilidade: por asignación de tarefas que presenten unha especial complexidade, requiran de formación específica ou teñan unha compoñente adicional de resposta e resolución de problemas, así como naqueles supostos de asunción de responsabilidades a diferentes niveis, toma de decisións singulares, aplicación de criterio facultativo, ou funcións de coordinación ou dirección de equipos para o desempeño do posto de traballo. Defínense tres niveis:
  - o Nivel 3: susceptible de aplicar nas actividades contidas no ámbito de aplicación desta normativa, cando, pola súa especial complexidade, o financiamento da liña de investigación ou actividade proveña de convocatorias internacionais, ou de convocatorias autonómicas e estatais colaborativas, ou de actividades de transferencia catalogadas como “contratos”. Tamén é aplicable cando o posto leve apareladas tarefas de dirección ou coordinación de equipos ou grupos de máis de 5 persoas, ou esixa a toma de decisións para a resolucións de problemas clave ou a aplicación de criterio facultativo. No persoal técnico e de xestión de actividades científico-técnicas, tamén poderá aplicarse cando o posto supoña unha coordinación de área ou equipo.
  - o Nivel 2: susceptible de aplicar nas actividades descritas no nivel 3, e cando o financiamento da liña de investigación ou actividade proveña de convocatorias internacionais onde a Universidade de Vigo sexa a única beneficiaria (excluíndo as axudas do European Research Council), ou ben cando o posto leve apareladas

toma de decisións científicas ou tarefas de dirección ou coordinación de equipos ou grupos de menos de 5 persoas. No persoal técnico e de xestión de actividades científico-técnicas, tamén poderá aplicarse cando o posto supoña unha toma de decisións de especial singularidade fóra do ámbito estricto da investigación.

- Nivel 1: susceptible de aplicar nas actividades descritas no nivel 3 e 2, e cando o financiamento da liña de investigación ou actividade proveña de convocatorias autonómicas e estatais onde a Universidade de Vigo sexa a única beneficiaria, ou de actividades de transferencia catalogadas como “informes e cursos.”
- Complemento de especial dedicación: polo especial esforzo e dispoñibilidade requirida para a realización do seu traballo, ou de se-lo caso, horarios especiais.
- Complemento de produtividade variable (CPV): pola especial implicación na consecución de obxectivos dentro da liña de investigación, resultados de transferencia, e semellantes. Só aplicable ao persoal investigador.
- Complemento ad personam: pola relevancia, notoriedade e recoñecemento da persoa traballadora, só aplicable na categoría de investigador distinguido ou nas convocatorias de atracción e/ou retención de talento, e coa preceptiva resolución reitoral autorizándoo.
- Complemento de formación, dirixido a cubrir os custos de matrícula do persoal investigador en formación, sempre e cando na convocatoria de selección non estivese prevista a cobertura dos custos desta natureza.

O custo dos contratos será a suma das retribucións brutas anuais, incluíndo os trienios, os custos sociais a cargo da empresa e a indemnización ou liquidación que corresponda por fin de contrato naqueles casos que sexa aplicable.

Para os contratos a tempo completo, en función da titulación académica do contrato ofertado, establécense as contías mensuais computadas en 12 mensualidades anuais, nas que se inclúe prorrateada mensualmente a parte proporcional de pagas extraordinarias.

O persoal contratado no ámbito de aplicación desta normativa, percibirá a retribución establecida na táboa do Anexo I, de acordo coa categoría profesional e a titulación académica esixida, e sen prexuízo das reducións que se poidan producir, de acordo coa dedicación do traballador.

A persoa investigadora principal que promova a contratación correrá con cargo ao financiamento da acción ou proxecto todos os gastos derivados da contratación do persoal, en especial aqueles que teñan que ver coa formación, gastos de desprazamento e dotación aos traballadores dos equipos de protección individual precisos para a realización do seu traballo que sexan prescritos polos servizos de prevención da Universidade de Vigo.

O disposto sobre retribucións non será de aplicación para os contratos formalizados ao abeiro de convocatorias de axudas/subvencións nas que se establezan cláusulas e retribucións específicas.

O persoal contratado conforme convocatorias públicas, incluídas as europeas, realizadas por outras administracións públicas e nas que a Universidade de Vigo participe como entidade beneficiaria ou colaboradora, percibirá as retribucións que se establezan nas resolucións das respectivas convocatorias. En caso de non existir regulación será de aplicación o anterior.

O persoal contratado con cargo a contratos de investigación regulados polo art. 60 da Lei Orgánica 2/2023, do 23 de marzo, do Sistema Universitario rexérase así mesmo, polo establecido neste artigo.

## **Artigo 19. Axudas de custo e locomoción**

Cando correspondan, as axudas de custo e locomoción do persoal contratado aboaranse de acordo co recollido no Real Decreto 462/2002, de 24 de maio, sobre indemnizacións por razón de servizo (BOE do 30 de maio), e na Orde HFP/792/2023 de 12 de xullo (BOE do 17 xullo), pola que se revisa o importe da indemnización por uso de vehículo particular establecida no mesmo, ou pola normativa que o substitúa.

## **Artigo 20. Xornada semanal**

A xornada completa semanal aplicable ao persoal contratado ao abeiro desta normativa será de 37,5 horas semanais. A dedicación semanal mínima non será inferior ao 50% da xornada completa, salvo contratacións realizadas para cubrir reducións de xornada concedidas ao abeiro da normativa laboral vixente de aplicación. Nalgún caso excepcional xustificando, poderá minorarse esa porcentaxe, sempre coa aprobación da vicerreitoría con competencias en investigación.

## **Disposición adicional primeira**

O persoal contratado ao abeiro desta normativa pertencerá ao sector que determinen os Estatutos da Universidade de Vigo. En todo caso, o persoal investigador adscribirase ao departamento, de se-lo caso, e centro ao que estea adscrita a persoa investigadora principal responsable da contratación.

## **Disposición adicional segunda**

As persoas investigadoras principais poderán promover procesos para a selección de persoal de investigación ao abeiro da presente normativa para cubrir necesidades de persoal de proxectos ou liñas de investigación que contén con financiamento baseado nunha resolución provisional ou comunicación formal da entidade financiadora pola que se aprobe o devandito financiamento. Cando concorra esta circunstancia non será necesaria a formalización previa do documento contable de retención de crédito para a publicación da convocatoria, quedando condicionada a formalización do contrato á aprobación definitiva do financiamento por parte do organismo financiador e á dotación de crédito na partida orzamentaria correspondente. Cando así sexa, indicárase esta circunstancia preceptivamente na convocatoria do concurso de méritos, identificando as ofertas suxeitas a este condicionante.

### **Disposición adicional terceira**

Poderán ser obxecto de prórroga, a instancias da persoa investigadora promotora da contratación, aqueles contratos de duración determinada que non tivesen esgotado o prazo máximo de duración e sexan susceptibles de prórroga legal.

A persoa investigadora principal, a través da aplicación informática de contratación, solicitará a prórroga do contrato, segundo o formulario previsto ao efecto, no que se identificará o contrato a prorrogar, período de prórroga e firma responsable da continuidade do proxecto que deu causa a contratación.

Para acceder á prórroga será preciso a existencia de dotación orzamentaria suficiente para facer fronte as retribucións, incluídos o abono dos trienios e a indemnización por fin de contrato.

### **Disposición adicional cuarta**

Non poderán autorizarse modificacións substanciais nas condicións do contrato de traballo respecto da oferta, agás as preceptivas por norma legal. Enténdense, a estes efectos, por modificacións substanciais aquelas que atinxan á categoría ou grupo de traballo, funcións, retribucións básicas e complementarias de carácter periódico agás as relativas ao cumprimento de trienios, réxime de dedicación a tempo parcial ou completo, ou localidade de traballo.

### **Disposición adicional quinta**

As persoas investigadoras principais poderán formalizar contratos sen promover os procesos de selección de persoal descritos nestas normativa exclusivamente no caso de que as contratacións se enmarquen nun proxecto financiado polo programa MSCA de Horizonte Europa, dentro do subprograma de redes de doutoramento (MSCA DN), ou en programas de requerimentos parellos

ou asimilables a este. Dado que o propio programa esixe, para a contratación das persoas candidatas predoutorais, o cumprimento dos principios do Código de Conduta para a contratación de persoal investigador, baseado en procesos abertos, transparentes e baseados no mérito (OTM-R), así como o cumprimento de condicións de publicidade (i.e. que se publique a nivel internacional en portais como Euraxess), as persoas investigadoras principais poderán presentar ao servizo ou unidade responsable os documentos do proceso internacional realizado polo consorcio (i.e. documentación relativa aos criterios de valoración, composición do comité de valoración e demais documentación necesaria para a identificación das persoas candidatas seleccionadas e para verificar a adecuación do proceso de selección), evitando así a duplicidade do proceso e garantindo as condicións de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e concorrencia de todas as persoas aspirantes.

#### **Disposición adicional sexta**

As disposicións relativas á ponderación do baremo de méritos do artigo 14 non serán de aplicación naquelas convocatorias que contemplan a realización de probas selectivas ou en procesos que se convoquen para a elaboración de listas de agarda para a contratación.

Asemade, nestes supostos, así como naqueles que sexan promovidos por acordo da vicerreitoría con competencias en materias de investigación ou a xerencia tampouco serán de aplicación as disposicións relativas á composición da comisión de valoración.

#### **Disposición adicional sétima**

Naqueles contratos de traballo formalizados con arranxo a convocatorias específicas de Recursos Humanos para persoal de investigación en formación, predoutoral ou posdoutoral, que permitan incrementar as retribucións mínimas establecidas na correspondente convocatoria, poderán utilizarse as cantidades da táboa 2 do Anexo 1 para complementar a retribución fixada na axuda correspondente. Para iso, a liña ou grupo de investigación deberá demostrar a capacidade financeira para asumir os custos desta remuneración complementaria, que se plasmará nunha retención de crédito na Acción Estratéxica de Investigación (AEI) correspondente.

#### **Disposición adicional oitava**

Os contrato de traballo realizados ao abeiro desta normativa no grupo profesional definido no artigo 5 como “Persoal técnico ou de xestión de actividades científico-técnicas” só poderán facerse nas modalidades indicadas no artigo 2.4; 2.5 (de duración indefinida), 2.6 (de duración determinada por circunstancias da produción) e 2.7 desta normativa.

En ningún caso, estes contratos formarán parte da Oferta de Emprego Público nin dos instrumentos de xestión do cadro de persoal (RPT) para atender as necesidades de recursos humanos ás que se refire o artigo 70 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, nin a súa provisión se computará na masa salarial do persoal laboral.

Os contratos do “Persoal técnico ou de xestión de actividades científico-técnicas” excluídos da presente normativa por mor da aplicación do artigo 1.2.h, e que se refiren a programas específicos dirixidos, entre outros, a incentivar a contratación de persoal técnico destinado a manexo de equipos e/ou infraestruturas (convocatoria PTA), programas de incorporación, reincorporación ou permanencia no mercado de traballo (INVESTIGO) de carácter xeral ou destinados a colectivos singulares, ou semellantes, rexeranse polas súas regulacións específicas e bases contidas nas respectivas convocatorias.

### **Disposición adicional novena**

Para calcular a retencións de crédito que corresponde para facer fronte ás indemnizacións que, de se-lo caso, procedan no suposto de extinción dun contrato de traballo de carácter indefinido, se tomará en consideración o seguinte:

- No caso de que o contrato de traballo esté financiado por unha convocatoria de axuda na que a totalidade da indemnización non sexa exible, farase a retención de crédito correspondente a duración deste último proxecto O importe non recollido nesta retención deberá ser asumido pola persoa investigadora responsable do contrato a través da AEI correspondente, ou, de se-lo caso, a través de calquera outros fondos á súa disposición. Opcionalmente, a persoa investigadora responsable poderá solicitar que se faga na AEI a retención de crédito polo total da indemnización.
- No caso de que o importe retido como indemnización non vaia a ser utilizado, debido a que o contrato vai ser adendado con cargo a outra fonte de financiamento da mesma liña de investigación, a persoa investigadora responsable poderá solicitar dispoñer desa cantidade retida no proxecto correspondente.

Anualmente, coa apertura do exercicio orzamentario, realizaranse as retencións de crédito que correspondan sobre a respectiva partida orzamentaria para facer fronte aos custos derivados dos contratos de traballo vixentes no exercicio.

### **Disposición Transitoria primeira**

Aqueles contratos de traballo de persoal de investigación incluídos no ámbito desta normativa pero asinados antes da entrada en vigor desta modificación manterán a súa vixencia con respecto

ás condicións contratuais. As sucesivas melloras retributivas que podan realizarse serán obxecto de compensación e absorción nas condicións estipuladas nesta modificación, unha vez producida a súa entrada en vigor.

## **Disposición derogatoria**

Esta normativa derroga as normativas aprobadas no Consello de Goberno do 15 de xuño de 2016 e a normativa de contratación de persoal aprobada no Consello de Goberno de 5 de abril de 2022, coas súas modificacións.

## **Disposición final. Entrada en vigor**

Esta normativa entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación trala aprobación polo Consello de Goberno da Universidade de Vigo.

Borrador



## ANEXO I. Táboas de retribucións anuais para dedicación a tempo completo

Táboa 1: Retribucións por categoría

	CATEGORÍA	SOLDO BASE	TITULACIÓN
<b>Persoal Investigador</b>	Investigador/a modalidade A	24.000 €	Doutor
	Investigador/a modalidade B	21.000 €	Titulación Universitaria Superior
<b>Persoal investigador en formación</b>	Investigador/a Predoutoral en Formación*	17.823,93€ (1º e 2º ano) 19.097,06€ (3º ano) 23.871,33€ (4º ano)	Titulación Universitaria Superior
<b>Persoal técnico e de xestión de actividades científico-técnicas</b>	Modalidade B	15.138,94 €	Grupo 1
	Modalidade C	11.594,76 €	Grupo 2
	Modalidade D	9.828,06 €	Grupo 3

- Debe axustarse ao Estatuto do Persoal Investigador en Formación (EPIF). As cantidades da táboa son as correspondentes ao ano 2023 co incremento do 3,5%.

Táboa 2: Posibles complementos a incorporar nas retribucións do persoal investigador ou investigador en formación, en cantidades anuais:

Complemento	Importe
<b>Capacidade Investigadora (obrigatorio se a oferta esixe este nivel):</b>	
- MECES 4	2.500 €
- MECES 3	1.200 €
<b>Formación</b>	300 €
<b>Responsabilidade:</b>	
- Nivel 1	3.351,27 €
- Nivel 2	4.787,54 €
- Nivel 3	9.575,07 €

<b>Especial Dedicación</b>	3.480 €
<b>Ad Personam*</b>	Variable, só Modalidade A
<b>CPV</b>	Ata un máximo do 30% da suma de todos os conceptos retributivos

\*Só utilizable para Investigadores Distinguidos e nas convocatorias de atracción e retención de talento, coa preceptiva resolución reitoral autorizándoo.

Táboa 3: Posibles complementos a incorporar nas retribucións do persoal técnico e de xestión científico-técnica, en cuantías anuais:

<b>Complemento</b>	<b>Importe</b>		
<b>Posto (obligatorio):</b>			
- Modalidade B	6.861,04 €		
- Modalidade C	6.405,24 €		
- Modalidade D	6.171,96 €		
<b>Responsabilidade:</b>	Modalidade B	Modalidade C	Modalidade D
- Nivel 1	3.001,27 €	2.814,67 €	2.628,06 €
- Nivel 2	4.287,54 €	4.020,95 €	3.754,37 €
- Nivel 3	8.575,07 €	8.041,90 €	7.508,74 €
<b>Especial Dedicación</b>	3.480 €		