



Normativa de regulación de la selección y contratación de personal laboral no permanente para la realización de tareas de investigación científica y técnica con cargo al Capítulo VI del presupuesto, para contratos con el exterior, proyectos de investigación, convenios de colaboración, grupos y líneas de investigación.

NORMATIVA DE REGULACIÓN DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL NO PERMANENTE PARA LA REALIZACIÓN DE TAREAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA CON CARGO AL CAPÍTULO VI DEL PRESUPUESTO, PARA CONTRATOS CON EL EXTERIOR, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, CONVENIOS DE COLABORACIÓN, GRUPOS Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

(Aprobada por Consejo de Gobierno de XXX)

## Preámbulo

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Cádiz aprobó, en su sesión de 10 de junio de 2005, la Normativa de regulación de la selección y contratación de personal con cargo al capítulo VI del presupuesto, para contratos con el exterior, proyectos de investigación y convenios de colaboración.

El tiempo transcurrido desde entonces, la experiencia acumulada en la gestión de este tipo de contratos, los cambios normativos producidos que afectan a la materia, así como el avance en la modernización en la gestión de este tipo de personal, aconsejan la aprobación de una nueva norma reguladora.

En el Artículo 20 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, BOE Núm. 131 de Jueves 2 de junio de 2011, se indica que las universidades podrán **contratar personal investigador** a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el artículo 13 de esta misma Ley se considera personal investigador el que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

Por otro lado, en el punto 4 del Artículo 14 de la Resolución de 21 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, BOJA nº 92 de 9 de mayo de 2008, se indica que entre las categorías de personal investigador no recogidos en la RPT está el personal investigador contratado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica a través del contrato por obra y servicio determinado y el personal investigador contratado en formación.

En el punto 2 del Artículo 22 de esta misma Resolución se indica que la dotación y provisión de plazas en las categorías extraordinarias de personal investigador con contrato laboral, definidas en el apartado 4 del artículo 14, se llevará a cabo de acuerdo con la legislación aplicable y las bases de las convocatorias correspondientes.

Por último, el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades establece que éstas podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo de obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.

Atendiendo a estas normas, es necesario establecer en la Universidad de Cádiz una nueva Normativa de regulación de la selección y contratación de personal laboral no permanente para la realización de tareas de investigación científica y técnica con cargo al Capítulo VI del presupuesto, para contratos con el exterior, proyectos de investigación y convenios de colaboración, que regule no sólo los procesos de contratación de estos trabajadores donde se salvaguarden los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, sino toda la vida jurídica del trabajador mientras forme parte del servicio público que presta la Universidad de Cádiz, respetando una serie de derechos y obligaciones de los que el personal laboral incluido en su ámbito de aplicación dispone.

No obstante habrá que conjugar los principios citados y los posibles derechos concretos que se regularían con el fin último de su contratación, de forma que no se altere el objeto del contrato, proyecto o convenio, donde las peculiaridades y especificidades propias de los mismos deben hacerse compatibles, a veces, con la regulación que se establezca de forma general.

#### Artículo 1. Objeto

El objeto de la presente normativa es regular la contratación de personal laboral no permanente para la realización de tareas de investigación científica y técnica con cargo a los contratos regulados en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), proyectos de investigación, grupos y líneas de investigación y convenios de colaboración en materia de investigación de la Universidad de Cádiz con cualquier entidad u organismo público o privado, con cargo al Capítulo VI de los presupuestos de la Universidad.

#### Artículo 2. Régimen jurídico

1. El personal laboral contratado con cargo a cualquiera de los supuestos contemplados en el artículo 1 se regirá por la presente normativa, los Estatutos de la Universidad de Cádiz, lo establecido en el correspondiente contrato de trabajo, así como por el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas y en el Convenio Colectivo el Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, y demás legislación laboral que le sea de aplicación.
2. Cuando el contrato de trabajo sea consecuencia de resoluciones de convocatorias públicas o articulados a través de convenios, se aplicará igualmente lo establecido en los mismos en lo que pueda afectar a su relación laboral con la Universidad de Cádiz.

3. En las cuestiones laborales no reguladas en las normas anteriores se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Andalucía y en el Convenio Colectivo el Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía siempre que las mismas estén incluidas en el coste económico financiado en el correspondiente contrato con el exterior, proyecto o convenio, con las consiguientes adaptaciones para que no perjudiquen el objeto del contrato ni vayan en detrimento del trabajo a desarrollar.

#### Artículo 3. Procedimiento de solicitud

1. La propuesta de contratación se remitirá al Área de Personal por parte del responsable del convenio, contrato o proyecto correspondiente, en el modelo que se establezca, debiendo acompañarse de la siguiente documentación:
  - a) Copia del proyecto, contrato o convenio con cargo al cual se realiza la contratación de personal.
  - b) Memoria de la actividad a desarrollar por la persona a contratar. En los contratos y proyectos de investigación será suficiente la presentación de la memoria correspondiente.
  - c) Análisis de las funciones esenciales a asignar al trabajador contratado, así como propuesta del perfil requerido y criterios de afinidad. Esta información servirá para determinar tanto su categoría laboral del personal a contratar, así como el perfil de la plaza y los criterios de afinidad exigidos definitivos.
  - d) Duración y dotación del contrato
  - e) Documento contable de retención de crédito que permita la celebración de los contratos o documento equivalente que garantice la viabilidad económica de la contratación.
2. Una vez aprobada la propuesta con el responsable, en el plazo de tres días laborales el Área de Personal, tras su estudio e informe, remitirá la información correspondiente al Vicerrectorado de Investigación y Transferencia (en adelante VIT) para su conformidad, que deberá ser emitida en el plazo de cinco días naturales. Para emitir su conformidad a la solicitud, el VIT podrá solicitar, cuando lo estime necesario, informes a cuantas personas y/o unidades desee, principalmente al Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador, que deberán remitir sus sugerencias en un plazo no superior a tres días naturales. Solo se dará la conformidad a aquellas solicitudes de contrato que no superen la partida del presupuesto dotada para este fin.

3. Posteriormente, y siempre tras la recepción de la conformidad por parte del VIT, el Área de Personal tramitará la convocatoria del contrato.
4. Cuando las necesidades derivadas de la suscripción o autorización del convenio, contrato o proyecto de investigación así lo aconsejen, podrá darse dicha conformidad con anterioridad y condicionada a la efectiva formalización del mismo.

#### Artículo 4. Convocatorias

1. Anualmente se publicarán en el Boletín Oficial correspondiente las bases reguladoras y el calendario de publicación de las convocatorias mensuales de concurso público de contratos de personal investigador y técnico del año en curso, garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
2. Las bases reguladoras anuales se ajustarán a las bases reguladoras establecidas en el anexo 1 de la presente normativa y no necesitarán de la aprobación de las mismas por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cádiz, excepto que se aparten de las establecidas en el citado anexo 1 en algún aspecto sustancial según el criterio del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.
3. De acuerdo con el calendario de convocatorias establecido en las bases reguladoras anuales, se procederá a publicar cada convocatoria mensual en la página web del Área de Personal de la Universidad de Cádiz.
4. El plazo de presentación de solicitudes comenzará a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en la mencionada página web y finalizará en la fecha indicada en el calendario incluido en las bases reguladoras anuales.

#### Artículo 5. Procedimiento y Comisión de Selección

1. Desde el Área de Personal se remitirá al investigador responsable del contrato la información correspondiente a las solicitudes válidas, así como los baremos e información necesaria para realizar una preevaluación de las mismas. Dicha preevaluación será orientativa, aunque no vinculante, para la comisión de selección que actúe durante el proceso.
2. La Comisión de Selección que resolverá los concursos a los que se refiere la presente normativa tendrá la siguiente composición, atendiendo a los criterios recogidos en el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que indica que la pertenencia a

los órganos de selección será siempre a título individual:

- Presidente: Rector o Vicerrector/a en quien delegue.
- Un vocal a propuesta del investigador responsable del proyecto, contrato o convenio.
- Dos vocales a propuesta del Vicerrector competente en Investigación y Transferencia.
- Un vocal a propuesta del Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador.
- Un miembro del Personal de Administración y Servicios adscrito al Área de Personal, que actuará como Secretario de la Comisión, con voz y sin voto.

Con la única excepción de la persona que actúe como Secretario, todos los miembros de la Comisión de Selección deberán pertenecer al mismo grupo o superior al de la plaza convocada o tener la titulación académica igual o superior a la exigida para ocupar la plaza convocada. En la composición de la comisión de Selección se cumplirá el principio de especialidad. Su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá asimismo al principio de representación equilibrada, de tal forma que entre sus integrantes ninguno de los dos sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%.

3. La selección del personal se realizará mediante el sistema de concurso de méritos, con base en el perfil de las plazas señalado en cada convocatoria. La Comisión de Selección será la responsable de la evaluación y selección del personal a contratar, para lo que contará con la preevaluación que debe emitir el investigador responsable respecto de los candidatos, entre otros criterios de juicio.
4. En la resolución de las respectivas convocatorias la Comisión de Selección podrá establecer, siempre que haya sido solicitado así por el investigador responsable, una bolsa de trabajo, para cubrir posibles necesidades de contratación en la Universidad, para el mismo contrato, proyecto o convenio.

#### Artículo 6. Categorías

1. El personal laboral no permanente para la realización de tareas de investigación científica y técnica comprendido en el ámbito de aplicación de esta normativa se clasificará de acuerdo con las siguientes categorías y conforme a las modalidades recogidas en la convocatoria correspondiente:
  - a) Personal investigador contratado en formación.
  - b) Investigador Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico.

- c) Investigador Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Graduado.
  - d) Investigador Doctor Tipo 1.
  - e) Investigador Doctor Tipo 2.
  - f) Técnico Investigador Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico.
  - g) Técnico Investigador Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Graduado.
  - h) Otras categorías de personal.
2. En relación con la letra h) anterior, cuando el contrato, proyecto de investigación o convenio de colaboración lo requiera, se podrá contratar a personal de otras categorías técnicas o de carácter auxiliar para cuyo acceso no se exija titulación universitaria, debiendo utilizarse para su contratación las bolsas de trabajo existentes en la Universidad de Cádiz para las categorías análogas.
3. Con carácter general la contratación será a tiempo completo, 37,5 horas/semanales. La contratación a tiempo parcial deberá estar suficientemente motivada por el responsable o responsable del contrato o proyecto correspondiente y justificada en la prestación de servicio, debiendo detallarse expresamente un cronograma de los días/horas y las actividades a realizar. Esta modalidad de contratación requerirá necesariamente del visto bueno del Vicerrector de Investigación, oído el Comité de Empresa del PDI-L.
4. La figura de personal investigador contratado en formación se regirá por lo estipulado en la normativa general de contratos en prácticas, recogida en el anexo 2. Esta figura solo se podrá convocar con cargo a los contratos regulados en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades (LOU).

#### Artículo 7. Retribuciones

1. Las retribuciones del personal contratado en las categorías b, c, d y e, definidos en el apartado 1 del artículo 6, tendrán una retribución equivalente a las siguientes categorías recogidas en el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador, y aprobadas en Consejo de Gobierno de 30 de marzo de 2012. Las retribuciones del personal contratados en las categorías f y g serán las equivalentes respectivamente a los contratos b y c. Las retribuciones del personal regulado en la letra h será la correspondiente a la categoría análoga de referencia.

CATEGORÍA	EQUIVALENCIA RETRIBUTIVA
Investigador Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico	84% de las retribuciones de un Ayudante
Investigador Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Graduado	Ayudante



Investigador Doctor Tipo 1	Profesor Ayudante Doctor
Investigador Doctor Tipo 2	Profesor Contratado Doctor
Técnico Investigador Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico.	Investigador Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico
Técnico Investigador Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Graduado.	Investigador Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Graduado

2. Las retribuciones personal investigador contratado en formación serán las fijadas en la normativa general de contratos en prácticas, recogida en el anexo 2.
3. La contratación en la figura como Doctor Tipo 2 requerirá un mínimo de 2 años de antigüedad desde la defensa de la Tesis Doctoral en el momento de presentar la solicitud.

#### Artículo 8. Prórrogas

1. La solicitud de prórroga de los contratos realizados al amparo de la presente normativa se formulará por el responsable del convenio, contrato o proyecto correspondiente, en el modelo que se establezca, y se remitirá al Área de Personal que, tras su estudio e informe en el plazo de tres días, la remitirá al VIT para su conformidad en el plazo de cinco días.
2. Posteriormente, y siempre tras la recepción de la conformidad por parte del VIT, el Área de Personal tramitará la prórroga del contrato.
4. En cualquier caso la prórroga del contrato de personal afectará únicamente al tiempo de duración del proyecto, convenio o contrato de investigación previsto inicialmente. Si cambiara algún aspecto sustancial del contrato de trabajo (proyecto, contrato o convenio al que se asocia su financiación, dedicación del trabajador, retribuciones, categoría, etc.), no podrá considerarse como prórroga, siendo necesaria la formalización de un nuevo contrato. En caso de que el cambio afecte al proyecto, contrato de investigación o convenio de colaboración o a la categoría, será necesaria además una nueva convocatoria.
5. Lo recogido en el punto 4 no afectará a las prórrogas que pudieran sucederse en contratos con cargo a grupos o líneas de investigación, sin perjuicio de las limitaciones que le sean de aplicación por la legislación laboral vigente.
6. Las prórrogas para el personal investigador contratado en formación serán las fijadas en la normativa general de contratos en prácticas, recogida en el anexo 2.

#### Artículo 9. Finalización del contrato de trabajo

1. En todo caso el término del contrato de trabajo vendrá determinado por la disponibilidad económica existente para su financiación. Asimismo el contrato finalizará cuando se dé cualquiera de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La suma del período inicial del contrato y de las prórrogas que, en su caso, se realicen, no podrán superar el tiempo de vigencia del correspondiente contrato con el exterior, proyecto a realizar o el tiempo indicado en el convenio de colaboración.

#### Artículo 10. Derechos y deberes de los trabajadores contratados al amparo de la presente normativa

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1 de la presente normativa, el personal contratado al amparo de la misma tendrá los derechos y deberes que le confieran el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador, y la normativa interna de la Universidad de Cádiz, con la salvaguarda expresada en el citado artículo.
2. En concreto se aplicará al citado personal, con la salvedad antes mencionada, y en las mismas condiciones que el personal con contrato de duración determinada:
  - a) Lo establecido en la Ley de Salud Laboral respecto al suministro por parte de la Universidad de los equipos de protección individual (EPIS).
  - b) La normativa interna de la Universidad en materia de préstamos sin intereses a su personal.
  - c) Lo establecido en el respectivo Plan de Formación de PDI, cuidando la Universidad de dar posibilidad a los mismos para la realización de aquellas actividades formativas que sean necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo, en la medida en que lo contemple el citado Plan de Formación.
  - d) La normativa interna de la Universidad en materia de vacaciones, permisos y licencias.
  - e) Lo previsto en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz y en el Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y el Acoso Sexista de la Universidad de Cádiz.

#### Disposición adicional primera

Salvo en los supuestos previstos en el artículo 111.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, la interposición de un recurso no suspende la ejecución de la resolución de la Comisión de Selección,

pudiéndose suscribir el correspondiente contrato al candidato propuesto por la misma.

Este contrato tendrá validez provisional en tanto no adquiera firmeza la resolución de la Comisión de Selección.

#### Disposición adicional segunda

No obstante, lo dispuesto en el art. 3.2 c), se podrán solicitar contratos con cargo a proyectos de investigación cuya financiación este pendiente de concesión definitiva, quedando condicionada su formalización a la obtención de dicha financiación.

#### Disposición adicional tercera

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, toda referencia a personas, colectivos o cargos académicos incluida en este Reglamento y Anexos, estará haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo, por lo tanto, la posibilidad de referirse tanto a hombres como a mujeres.

#### Disposición derogatoria

La presente normativa sustituye y deja sin efectos la aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cádiz en su sesión de 10 de junio de 2005 exclusivamente para las figuras de personal laboral no permanente para la realización de tareas de investigación científica y técnica con cargo al capítulo VI del presupuesto, para contratos con el exterior, proyectos de investigación, convenios de colaboración, grupos y líneas de investigación, recogidas en este documento.

#### Disposición final única

La presente normativa entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz (BOUCA).