Instrución conxunta I/2022 da Xerencia e da Vicerreitoría de investigación e innovación pola que se concreta a aplicación do 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 da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público na Universidade de Santiago de Compostela

O 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 ten por obxecto realizar catro reformas que forman parte do Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado o 13 de xullo de 2021 polas institucións europeas, e que son as relativas á simplificación de contratos, a modernización da negociación colectiva, a modernización da contratación e subcontratación de actividades empresariais e o establecemento dun mecanismo permanente de flexibilidade e estabilización do emprego.

A primeira das reformas, que procura a redución da temporalidade, consiste na simplificación e reordenación das modalidades de contratación laboral. O obxectivo é que o contrato indefinido sexa a regra xeral e o contrato temporal teña unha orixe exclusivamente causal, evitando unha utilización abusiva desta figura e a excesiva rotación de persoas traballadoras.

Isto supón, na práctica, a desaparición do contrato por obra e servizo que se viña empregando de xeito ordinario no ámbito de investigación.

Así mesmo, esta reforma establece unha nova regulación dos contratos formativos, co obxecto de procurar a incorporación de mozas e mozos ao mercado laboral, mediante os contratos en alternancia cos estudos ou ben de contratos para a obtención dunha práctica profesional adecuada ao nivel de estudos.

Xunto coa reforma laboral, no ámbito do sector público é necesario ter en conta a promulgación da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público e que trae causa da Directiva 1999/70 CE do Consello, do 28 de xuño de 1999, relativa ao Acordo Marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o contrato de duración determinada, (en adiante, o Acordo Marco).

O Acordo Marco destaca no seu preámbulo a preeminencia da contratación indefinida como «forma máis común de relación laboral» e persegue dous grandes obxectivos: por unha parte, mellorar a calidade do traballo de duración determinada garantindo o respecto ao principio de non discriminación e, por outra, establecer un marco para evitar os abusos derivados da utilización de sucesivos contratos ou relaciones laborais de duración determinada.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

A cláusula 4.ª do Acordo Marco establece a equiparación entre persoal temporal e fixo con base no principio de non discriminación, agás existencia de causas obxectivas que xustifiquen unha diferenza no réxime xurídico de ambas clases de persoal.

Pola súa banda, a cláusula 5.ª do Acordo Marco prevé a adopción de medidas destinadas a evitar a utilización abusiva de nomeamentos temporais.

Porén, é preciso combinar o escenario anterior con que non cabe na Administración a transformación automática dunha relación de servizo temporal nunha relación de servizo permanente. Esta opción está excluída categoricamente no Dereito español, xa que o acceso á condición de funcionario de carreira ou de persoal laboral fixo so é posible a través da superación dun proceso selectivo que garanta os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade.

O obxectivo da reforma prevista na Lei 20/2021 é situar a taxa de temporalidade estrutural por debaixo do 8 por cento no conxunto das Administracións públicas españolas, actuando a reforma en tres dimensións:adopción de medidas inmediatas para remediar a elevada temporalidade existente, articulación de medidas eficaces para prever e sancionar o abuso e a fraude na temporalidade a futuro e, por último, a potenciación da adopción de ferramentas e unha cultura da planificación para unha mellor xestión dos recursos humanos.

Esta Lei dispón na súa Disposición adicional sexta un proceso excepcional, por unha soa vez, de estabilización de prazas ocupadas de forma ininterrompida con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2016, que se completa coa Disposición adicional oitava onde, adicionalmente, se inclúen as persoas que ocupando prazas de natureza estrutural, teñan unha vinculación temporal coa Administración ininterrompida con anterioridade á data mencionada.

Con este escenario, a Universidade de Santiago de Compostela precisa, por unha banda, dar unha solución ao persoal que se atopa na situación descrita pola Disposición adicional oitava da Lei 20/2021, ben a través dunha taxa adicional como contempla o RDL 32/2021 ou ben, a través dunha taxa adicional de estabilización, concepto aplicable ás administracións públicas segundo o disposto na Lei 20/2021 e, por outra, realizar unha adaptación que permita a continuidade da contratación de persoal no ámbito da investigación.

Como xa se expuxo, o RDL 32/2021 configura o contrato ordinario como indefinido. Esta configuración enténdese aliñada co Real decreto lei 3/2019, do 8 de febreiro, de medidas urxentes no ámbito da Ciencia, a Tecnoloxía, a Innovación e a Universidade, que modificou a Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación establecendo a posibilidade de contratar persoal con carácter indefinido para a execución de plans e programas públicos de investigación científica e técnica ou de innovación e financiados mediante consignacións orzamentarias anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista e vinculados á duración dos correspondentes plans e programas.

Porén, non existe neste momento unha solución para as necesidades de contratación en proxectos de investigación concretos cunha duración determinada que exceda os seis meses ou en actividades de I+D+i que se financien con fondos privados. Os cambios operados polo RDL 32 /2021 limitan as posibilidades de contratación ao non contemplar a realidade das entidades

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

que promoven a investigación, que conforman o Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación e que non responden á lóxica laboral de carácter empresarial.

O RDL 32/2021 mantén a contratación de duración determinada en varios supostos. Os que teñen unha maior incidencia na contratación de persoal que se realiza na USC son as contratacións por circunstancias da produción, limitadas a contratos cunha duración máxima de 6 meses e con causas xustificadas, e a contratación no marco do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia, así como para a execución de programas de carácter temporal cuxa financiación proveña de fondos da Unión Europea.

A profundidade das modificacións, que supón un cambio de modelo, aconsellaba o desenvolvemento dun segundo acordo ou, cando menos, a modificación do vixente para introducir novas categorías propias das establecidas na Lei 14/2011 do 1 de xuño, así como para dar solución a aqueles supostos nos que o financiamento e a natureza da actividade non se axustan a unha contratación indefinida por plan ou programa nin a circunstancias da produción. Non obstante, logo de varias reunións coa representación dos traballadores non existe o consenso necesario para a negociación polo que cómpre concretar os cambios que o Real decreto lei 32/2021 supón no modelo de contratación de persoal con financiamento procedente de actividades de I+D+i co acordo vixente na actualidade e habilitar os mecanismos de estabilización previstos na Lei 20/2021 do 28 de decembro.

Así mesmo, para proporcionar unha solución nas actividades que pola súa natureza non permiten unha contratación de duración indefinida por plan ou programa ou por circunstancias da produción, habilítase o recurso á figura de funcionario/a por programa nos termos que se fixen na negociación coa representación do persoal correspondente.

Á vista do anterior, no uso das competencias previstas nos Estatutos da Universidade de Santiago de Compostela e na Resolución reitoral do 30 de abril de 2020 sobre delegación de competencias en determinados órganos universitarios, a Vicerreitoría de Investigación e Innovación e a Xerencia, DISPOÑEN:

Primeiro. Obxecto

O obxecto desta instrución é adaptar a contratación na Universidade de Santiago de Compostela de persoal investigador e de apoio á investigación ás disposicións do 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 ás disposición da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público.

Segundo. Categorías e modalidades contractuais

1. Con carácter xeral, as categorías de persoal investigador colaborador e asociado e as categorías de persoal de apoio á investigación, previstas no Acordo sobre a clasificación profesional e as condicións retributivas do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación da Universidade de Santiago de Compostela, non se ven afectadas por esta instrución.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

2. No relativo ás modalidades contractuais aplicables, estarase ao disposto nos seguintes apartados desta instrución.

3. Con carácter xeral, as modalidades contractuais de persoal investigador predoutoral en formación e de persoal investigador distinguido da Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, previstas no Acordo sobre a clasificación profesional e as condicións retributivas do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación da Universidade de Santiago de Compostela, non se ven afectadas por esta instrución.

Terceiro. Contratos por circunstancias da produción.

1. Poderanse realizar contratos de duración determinada nas categorías de persoal investigador colaborador e persoal investigador asociado, así como nas categorías de persoal de apoio á investigación, no suposto de circunstancias da produción que respondan a unha causa xustificada de temporalidade.

2. Entenderase por circunstancias da produción o incremento ocasional e imprevisible da actividade, así como as oscilacións que xeren un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o necesario.

3. 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 conexión coa duración prevista.

4. 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.

Terceiro. Contratos no marco do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia e 1. Fondos da Unión Europea

1. Poderanse subscribir contratos de duración determinada sempre que se atopen asociados á estrita execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia polo tempo necesario para a execución dos proxectos que correspondan.

2. Poderanse subscribir contratos de duración determinada que resulten necesarios para a execución de programas de carácter temporal con financiamento que proveña integramente de fondos da Unión Europea.

Cuarto. Contratos indefinidos por plan ou programa

1. A referencia realizada no artigo 4.g) a actividades de investigación de convocatorias propias da Universidade de Santiago de Compostela entenderase realizada a actividades de investigación de plans e programas propios da Universidade de Santiago de Compostela.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

2. A contratación de persoal con carácter indefinido no marco dun plan e programa poderá realizarse previa autorización mediante resolución reitoral a través do seguinte procedemento:

a) As diferentes estruturas de investigación remitirán á Vicerreitoría de Investigación e Innovación as propostas para a definición de plans ou programas de investigación de carácter estable e con vocación de permanencia que incluirán, como mínimo, a seguinte información:

- obxectivos

- liña ou liñas de investigación

- previsión de ingresos que xustifique a natureza indefinida do plan ou programa.

b) Os plans ou programas serán aprobados mediante resolución reitoral, previo informe da Comisión de Investigación delegada do Consello de Goberno.

3. O persoal investigador asociado contratado nesta modalidade poderá ser investigador/a principal.

Quinto. Contratación de modalidades previstas na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación.

1. Nas convocatorias públicas ordinarias habilitarase a contratación das modalidades de persoal investigador predoutoral en formación propio da Universidade de Santiago de Compostela e das distintas modalidades de persoal investigador distinguido, cos requisitos regulados na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación e no Acordo sobre a clasificación profesional e as condicións retributivas do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación da Universidade de Santiago de Compostela.

2. Os contratos de persoal investigador distinguido só se poderán subscribir con dedicación parcial do 50% ou do 75%.

Sexto. Nomeamento de persoal funcionario interino por programa

1. Cando a natureza e duración da actividade de investigación ou o carácter privado do financiamento non permitan acudir á vinculación de carácter laboral, poderase nomear persoal investigador colaborador e asociado, así como persoal de apoio á investigación, como persoal funcionario interino por programa, seleccionado previamente de conformidade cos principios de igualdade, mérito e capacidade e cos requisitos de titulación establecidos pola Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia.

2. As condicións retributivas serán as pactadas na negociación correspondente coa Xunta de Persoal de Administración e Servizos.

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.

Sétimo. Estabilización de persoal que desenvolve funcións estruturais.

O persoal que con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2016 estivo, de forma ininterrompida, desenvolvendo funcións de natureza estrutural e tiveran unha vinculación temporal coa Universidade, será obxecto dun proceso de estabilización de conformidade co previsto nas Disposicións adicionais sexta e oitava da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público.

Oitavo. Prevención de actuacións irregulares

1. Co fin de evitar a contratación en fraude de lei, desde as diferentes unidades administrativas requerirase toda a información necesaria para garantir o estrito cumprimento da legalidade.

2. Ao persoal que con actuacións irregulares facilite a contratación en fraude de lei, esixiránselle as responsabilidades correspondentes de conformidade coa Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público.

Noveno. Publicidade e difusión

Co fin de garantir unha adecuada difusión e coñecemento das adaptacións previstas nesta instrución, ademais da súa publicación no Taboleiro electrónico da Universidade de Santiago de Compostela, a Vicerreitoría de Investigación e Innovación publicará na súa páxina web un cadro resumo das categorías e modalidades contractuais vixentes.

Décimo. Vixencia

Esta instrución terá vixencia desde a súa publicación no Taboleiro electrónico da Universidade de Santiago de Compostela.

Santiago de Compostela,

Javier Ferreira Fernández

Xerente

Vicente Pérez Muñuzuri

Vicerreitor de Investigación e Innovación

Este documento é de carácter informativo e non ten valor xurídico. Está elaborado unicamente a partir das normas publicadas en Lex.gal. Consulte a información contida ao respecto na sección de preguntas frecuentes.