Resolución do 20 de abril de 2022, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do Acordo do 29 de marzo de 2022, da Comisión Paritaria, polo que se modifica o 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

Visto o texto do Acordo do 29 de marzo de 2022, da Comisión Paritaria, polo que se modifica o 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, que se subscribiu con data do 29 de marzo de 2022, entre a representación da USC e os representantes dos traballadores e traballadoras, pertencentes aos sindicatos UGT, CIG, CSIF e CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

RESOLVE:

Primeiro.

Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (Rexcon), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de novembro).

Segundo.

Dispor a súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 20 de abril de 2022

Elena Mancha Montero de Espinosa

Directora xeral de Relacións Laborais

ANEXO - Acordo do 29 de marzo de 2022, da Comisión Paritaria, polo que se modifica o 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

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.

Preámbulo

I

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, á modernización da negociación colectiva, á modernización da contratación e subcontratación de actividades empresariais e ao 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 deriva 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 diante, 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 relacións laborais de duración determinada.

A cláusula 4ª 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 as clases de persoal.

Pola súa banda, a cláusula 5ª 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

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.

condición de funcionario de carreira ou de persoal laboral fixo só 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, e a reforma actúa 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, adicional- mente, se inclúen as persoas que, ocupando prazas de natureza estrutural, teñan unha vinculación temporal coa Administración ininterrompida con anterioridade á data mencionada.

II

Á vista do escenario anterior, cómpre analizar a situación particular da Universidade de Santiago de Compostela (USC). A USC xestiona máis da metade dos recursos que se cap- tan no Sistema universitario galego (SUG) destinados á investigación. Ese volume implica o desenvolvemento dun importante número de proxectos, actividades e servizos de I+D e innovación que requiren da contratación de persoal investigador e persoal técnico de apoio que participe na súa execución con financiamento de carácter finalista.

Ao mesmo tempo, a USC contrata, a través de programas de recursos humanos estatais, autonómicos e internacionais, persoal investigador en fase de formación ou de consolidación da súa traxectoria científica nun volume que a coloca entre as dez (10) primeiras a nivel estatal e como universidade líder dentro do SUG no período 2008-2020.

Non obstante, o financiación conxuntural, temporal e basicamente finalista asociado a estas actividades, fundamentalmente na contratación derivada de proxectos específicos de investigación, contratos e convenios con empresas e outras entidades, derivou nunha dinámica de precarización deste tipo de emprego que as sucesivas reformas laborais foron penalizando no marco das políticas sociais de protección dos traballadores de carácter temporal.

O colectivo de persoal investigador e de apoio á investigación, excluído o persoal captado a través de programas de recursos humanos, está formado por arredor dunhas 700 persoas na Universidade de Santiago de Compostela, das cales arredor de 100 teñen unha vinculación laboral temporal coa institución desde antes do 1 de xaneiro de 2016.

As reformas mencionadas abren dúas vías posibles para este persoal: a solicitude dunha taxa adicional para a contratación indefinida deste persoal, sen obviar que para esa contratación fixa é preciso superar un proceso selectivo baixo os principios de igualdade, mérito e capacidade, ou a súa estabilización pola vía da disposición adicional oitava da Lei 20/2021 que, excepcionalmente, se pode instrumentar pola vía dun concurso de méritos.

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.

Ao anterior hai que sumar o outro reto que supoñen ambas as dúas reformas para as administracións en xeral e para a USC en particular: configurar unha carreira docente e investigadora que permita unha adecuada reposición do persoal, tendo en conta a previsión de xubilacións a medio e longo prazo, e manter a actividade investigadora da institución sen recorrer á precarización do persoal a que levou o sistema de financiamento da I+D+i.

Nos últimos anos, o descenso no financiamento da I+D que a crise económica xerou en moitos ámbitos científicos e a debilidade do marco laboral no contorno da ciencia incrementou paulatinamente a conflitividade xudicial asociada a este persoal, agravando os problemas para a institución que sufraga con recursos estruturais a ineficiencia xerada polo propio financiamento da actividade investigadora, baseado en axudas e subvencións que conciben como gasto elixible exclusivamente a contratación de persoal por obra e servizo.

Cómpre destacar que a Universidade foi recoñecida pola Comisión Europea coa acreditación «HR Excellence in Research» pois superou no ano 2019 a revisión de seguimento, que certifica o apoio á xeración dunhas condicións de traballo favorables e un ambiente motivador para o persoal investigador e na cal se adquiriu o compromiso de desenvolver unha carreira investigadora homologable cos estándares europeos.

O 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, publicado no Diario Oficial de Galicia o 24 de novembro de 2020, tiña como obxecto a regularización do persoal vinculado á investigación, establecendo novas categorías e retribucións para o persoal investigador que configurase unha carreira investigadora, achegando estabilidade a este colectivo e potenciando a continuidade das investigacións que desenvolve. Este fito supón un merecido recoñecemento da importancia das funcións que desenvolven no seo da USC e que son vitais para o avance científico da sociedade galega.

Por outra banda, o Acordo constituíu un paso firme no relativo ao persoal de apoio á investigación, equiparándoo ás condicións establecidas no Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos, tendo en conta que a natureza das súas funcións determina a súa inclusión nese ámbito, e entendendo por persoal técnico de apoio á investigación aquel cuxas tarefas requiren coñecementos técnicos e experiencia nun ou máis campos da enxeñaría, as ciencias físicas e a vida, ou das ciencias sociais, as humanidades e as artes.

Este persoal participa nas investigacións realizando tarefas científicas e técnicas que implican a aplicación de conceptos e métodos operativos e o uso de equipamentos de investigación, baixo a supervisión de persoal investigador. Tamén inclúe aquel persoal cualificado que realiza tarefas de apoio relacionadas coa xestión da I+D, tales como a planificación, información ou o asesoramento sobre protección de resultados.

Esta modificación do acordo busca afondar nas premisas anteriores, desenvolvendo unha carreira investigadora propia da Universidade de Santiago de Compostela, flexible e coordinada coa carreira do persoal docente. É preciso recoñecer a existencia e interrelación entre a carreira docente e investigadora e a puramente investigadora, planificando e

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.

configurando un inicio común que derivará nunha carreira ou noutra en función do perfil que se necesite en cada área de coñecemento.

Con esta modificación, a Universidade poderá contratar persoal en formación para a obtención da práctica profesional, neste caso investigadora, como etapa previa ao desenvolvemento da tese doutoral.

Así mesmo, dáse continuidade coa figura de investigador predoutoral en formación propio e introdúcese o persoal investigador posdoutoral da USC, diferenciando unha categoría de acceso e outra de consolidación.

A carreira, a partir dese momento, pode continuar cun perfil investigador máis puro, a través das figuras de persoal investigador distinguido, ou cun perfil docente e investigador a través da modalidades propias da Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades, como son as de axudante doutor ou contratado doutor.

No relativo ao desenvolvemento de actividades de investigación temporais, como proxectos, contratos, convenios, plans e programas propios ou con financiamento alleo, este acordo prevé a utilización de figuras laborais e funcionariais, tanto de persoal investigador como de persoal de apoio á investigación.

As figuras laborais con carácter temporal poderanse contratar, de conformidade co Estatuto dos traballadores, por circunstancias da produción, por substitución de traballador ou pola cobertura transitoria dun posto vacante ata a finalización do proceso selectivo, ou con carácter indefinido, no suposto de 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 que prevexan como gasto elixible o custo deste tipo de contratación.

As figuras funcionariais con carácter temporal poderanse contratar, de conformidade co Estatuto básico do empregado público, por exceso ou acumulación de tarefas, por substitución de traballador, pola cobertura transitoria dun posto vacante ata a finalización do proceso selectivo e para a execución de programas de carácter temporal, e aplicaranse cando a natureza das funcións desempeñadas ou do financiamento recibido non permita acudir ás figuras laborais.

A intencionalidade desta modificación é dotar a contratación de recursos humanos da maior flexibilidade posible, procurando un marco estable sen prexuízo de que aplicación de cada figura se determine en función das características da actividade e das previsións normativas de aplicación.

Por último, cómpre remarcar que as materias que se regulan no Acordo non esgotan a negociación coa finalidade de que a inclusión doutras novas poida dar lugar a un convenio colectivo específico.

O 29 de marzo de 2022, as seccións sindicais de Comisións Obreiras (CC.OO.), Unión Xeral de Traballadores (FeSP-UGT), así como a Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF),

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 se adheriu neste momento, e doutra parte, como representación da Universidade, o xerente e o vicerreitor de Política Científica acordaron a modificación do Acordo nos seguintes termos :

Artigo único. Modificación do 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

O 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 queda redactado como segue:

Un. O parágrafo 21 do Preámbulo queda redactado do seguinte modo:

«O documento estrutúrase nun preámbulo, seis capítulos con vinte e nove artigos, tres disposicións adicionais, oito disposicións transitorias, unha disposición derrogatoria, unha disposición derradeira e tres anexos».

Dous. Engádese ao final do parágrafo 28 do Preámbulo o seguinte texto:

«Cómpre destacar que a disposición transitoria oitava regula o proceso de estabilización de persoal que estivese desempeñando funcións estruturais de forma ininterrompida con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2016, de conformidade coa disposición adicional oitava da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público».

Tres. Engádese no artigo 1 in fine o seguinte texto:

«O 1 de xuño de 2021, a Comisión Paritaria acordou unha modificación subscrita polas seccións sindicais de Comisións Obreiras (CC.OO.), Unión Xeral de Traballadores (FeSP-UGT)e Confederación Intersindical Galega (CIG) da USC, e doutra parte, como representación da Universidade, o xerente e o vicerreitor de Investigación e Innovación.O 29 de marzo de 2022 acordouse unha modificación do acordo que foi subscrita polas organizacións sindicais Comisións Obreiras (CC.OO.), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), e Unión Xeral de Traballadores (FeSP-UGT) e, en representación da Universidade, o xerente e o vicerreitor de Política Científica».

Catro. O artigo 4 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 4. Ámbito funcional Este acordo é de aplicación ao persoal investigador e de apoio á investigación que desenvolve total ou parcialmente proxectos, convenios, contratos e acordos de investigación con cargo ao financiamento finalista xestionado pola Universidade de Santiago de Compostela, vinculado, entre outros, a:a) Proxectos específicos de investigación.b) Contratos regulados no artigo 83 da Lei orgánica de universidades.c) Convenios ou acordos de

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.

colaboración para o financiamento da investigación con entidades ou organismos públicos ou privados.d) Axudas a estruturas específicas de investigación.e) Convenios de cátedras institucionais de empresa, que inclúan accións de I+D.f) Actividades de interese prioritario para a Universidade con financiamento obtido no marco de convocatorias dirixidas ao fortalecemento dos recursos humanos destinados á investigación e á transferencia de coñecemento.g) Actividades de investigación de plans e programas propios da Universidade de Santiago de Compostela».

Cinco. O número 3 do artigo 8 queda redactado do seguinte modo:

«3. Tendo en conta o punto anterior, o persoal investigador clasificarase nos seguintes subgrupos:– Subgrupo profesional 1:funcións consistentes na realización de tarefas de investigación de nivel inicial. A formación requirida será dos niveis 2 e 3 do Marco español de cualificacións para a educación superior (MECES).– Subgrupo profesional 2:funcións consistentes na realización de tarefas de investigación orientadas á obtención dun elevado nivel de especialización profesional e que poden requirir de funcións de carácter técnico, liderado ou organización. A formación requirida será do nivel 4 do Marco español de cualificacións para a educación superior (MECES).– Subgrupo profesional 3:funcións consistentes na realización de actividades de investigación cun alto nivel de especialización profesional e/ou dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalacións e programas científicos e tecnolóxicos singulares de gran relevancia no ámbito do coñecemento de que se trate. A formación requirida será a correspondente ao nivel 4 do Marco español de cualificacións para a educación superior(MECES) e deberán posuír experiencia acreditada de conformidade coas categorías que se establezan. Para este subgrupo terase en conta o criterio de responsabilidade en función das tarefas de dirección, planificación e organización que desenvolvan».

Seis. O artigo 9 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 9. Categorías profesionais

A clasificación de categorías acordes a cada subgrupo é a seguinte:

a) Subgrupo profesional 1:

– Persoal investigador en iniciación.

– Persoal investigador predoutoral en formación.

– Persoal investigador colaborador.

b) Subgrupo profesional 2:

– Persoal investigador posdoutoral-modalidade de acceso.

– Persoal investigador posdoutoral-modalidade de consolidación.

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.

– Persoal investigador asociado.

c) Subgrupo profesional 3:

– Persoal investigador distinguido Manuela Barreiro.

– Persoal investigador distinguido Sergio Vidal.

– Persoal investigador distinguido Jimena Fernández de la Vega».

Sete. Engádese un novo artigo 9 bis co seguinte teor literal:

«Artigo 9 bis. Persoal investigador en iniciación

1. O persoal investigador en iniciación realizará funcións investigadoras que lle permitan obter a práctica profesional investigadora adecuada ao nivel de estudos ou de formación obxecto do contrato, previa á etapa de doutoramento. A persoa investigadora principal deberá elaborar un plan formativo individual no cal se especifique o contido da práctica profesional, e asignará titor/a que conte con formación e experiencia adecuadas para o seguimento do plan e o correcto cumprimento do obxecto do contrato. No momento da finalización do contrato, a persoa terá dereito a unha certificación da práctica realizada.

2. Poderá concertarse con quen estea en posesión dun título universitario de grao ou mestrado dentro dos tres anos, ou cinco se se concerta cunha persoa con discapacidade, seguintes á terminación dos estudos. Non se poderá subscribir con quen xa teña experiencia profesional na Universidade na mesma actividade por un tempo superior a tres meses.Así mesmo, observaranse os demais termos previstos no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

3. A duración deste contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder un ano.A formalización da matrícula nun programa de doutoramento será causa de extinción do contrato».

Oito. O artigo 10 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 10. Persoal investigador predoutoral en formación

1. As súas funcións consistirán na realización de tarefas de investigación, no ámbito dun proxecto específico e innovador. O contrato subscribirase de conformidade co regulado no artigo 21 e a disposición adicional décimo oitava da Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, e de conformidade co Real decreto 103/2019, do 1 de marzo, polo que se aproba o Estatuto do persoal investigador predoutoral en formación.

2. O persoal contratado nesta modalidade deberá estar en posesión do título de licenciatura, enxeñaría, arquitectura, grao universitario de polo menos 300 créditos ECTS (European Credit

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.

Transfer System) ou máster universitario ou equivalente, e ter sido admitido nun programa de doutoramento. Este persoal terá a consideración de persoal investigador predoutoral en formación.

3. A actividade desenvolvida polo persoal investigador predoutoral en formación será avaliada anualmente pola Comisión académica do programa de doutoramento ou, de ser o caso, da escola de doutoramento, durante o tempo que dure a súa permanencia no programa, e o contrato poderá ser resolto no suposto de non superarse favorablemente.

4. Ningunha persoa poderá ser contratada mediante esta modalidade, na mesma ou distinta entidade, por un tempo superior ao establecido na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, incluídas as posibles prórrogas, agás no caso de persoas con discapacidade, en que se observará o disposto na lexislación vixente.

5. As retribucións serán as establecidas no Estatuto do persoal investigador predoutoral en formación ou, de ser o caso, as que os programas de recursos humanos establezan como a cantidade que se vai percibir por ese concepto ou cantidade máxima que se vai financiar.

6. Os/as investigadores/as principais integrados en estruturas e grupos de investigación que dispoñan de financiamento poderán propor unha retribución adicional de carácter variable, ligada a obxectivos e revisable trimestralmente, semestralmente ou anualmente, segundo proceda. Esta retribución non poderá superar o 40 % da retribución anual establecida no programa que financie o contrato.

7. Este persoal poderá colaborar en tarefas docentes sen que supoña unha mingua da carga docente do departamento que asigne a colaboración ata un máximo de 180 horas durante a extensión total do contrato predoutoral, e sen que, en ningún caso, se poidan superar as 60 horas anuais».

Nove. O artigo 11 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 11. Persoal investigador posdoutoral

1. As funcións deste persoal consistirán primordialmente na realización de tarefas de investigación, orientadas á obtención dun elevado nivel de perfeccionamento e especialización profesional, que conduza á consolidación da súa experiencia profesional.

2. O persoal contratado nesta modalidade deberá estar en posesión do título de doutor ou equivalente.

3. A dedicación poderá ser a tempo completo ou a tempo parcial e o contrato formali- zarase na modalidade de contrato de acceso ao Sistema español de ciencia, tecnoloxía e innovación, de conformidade coas disposicións da Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación.

4. As retribucións no caso de persoal investigador posdoutoral propio da Universidade serán as que figuran no anexo I. No suposto de programas de recursos humanos alleos, as retribucións

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.

serán as que a convocatoria estableza como cantidade que se vai percibir por ese concepto ou, de ser o caso, a cantidade máxima que se vai financiar.

5. En función dos criterios de formación, experiencia e responsabilidade, a Universidade poderá contratar persoal investigador posdoutoral nas seguintes modalidades:

– Persoal investigador posdoutoral-modalidade de acceso.

– Persoal investigador posdoutoral-modalidade de consolidación.

6. O persoal investigador principal integrado en estruturas e grupos de investigación que dispoñan de financiamento poderá propor unha retribución adicional de carácter variable, ligada a obxectivos e revisable trimestralmente, semestralmente ou anualmente, segundo proceda. Esta retribución non poderá superar o 40 % da retribución anual establecida no programa que financie o contrato.

7. Este persoal poderá prestar colaboracións complementarias en tarefas docentes relacionadas coa súa actividade de investigación, ata un máximo de 80 horas anuais ou, de ser o caso, o máximo que estableza o programa de recursos humanos que financie o contrato, de conformidade coa normativa aplicable, e co sometemento á normativa vixente de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas».

Dez. Engádese un novo artigo 11 bis co seguinte teor literal:

«Artigo 11 bis. Persoal investigador posdoutoral-modalidade de acceso

1. O persoal investigador posdoutoral de acceso deberá estar en posesión do título de doutoramento obtido nos tres anos anteriores á formalización do contrato.

2. O contrato será de duración determinada e a tempo completo ou parcial. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 50 % ou do 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa. A duración mínima será dun (1) ano e a máxima será de tres (3) anos e non se poderá prorrogar máis tempo do período indicado».

Once. Engádese un novo artigo 11 ter co seguinte teor literal:

«Artigo 11 ter. Persoal investigador posdoutoral-modalidade de consolidación

1. O persoal investigador posdoutoral de consolidación deberá contar cunha experiencia posdoutoral non inferior a un (1) ano en universidades ou centros de I+D, españois ou estranxeiros, distintos daquel ou daqueles en que obtivo o título de doutoramento, que deberá ter sido obtido nos catro anos anteriores á formalización do contrato.

2. O contrato será de duración determinada e a tempo completo ou parcial. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 50 % ou do 75 % da xornada que estea establecida

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.

como dedicación completa. A duración mínima será dun (1) ano e a máxima será a que estableza a Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, para esta modalidade, e non poderá prorrogarse máis tempo do período indicado».

Doce. O número 2 do artigo 13 queda redactado do seguinte modo:

«2. O contrato será de duración determinada e a tempo completo ou parcial. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 50 % ou do 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa. A duración mínima será dun (1) ano e a máxima será de cinco (5) anos e non se poderá prorrogar máis tempo do período indicado».

Trece. O artigo 14 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 14. Persoal investigador Sergio Vidal

1. O persoal investigador Sergio Vidal deberá contar cunha traxectoria investigadora posdoutoral destacada e non inferior a tres (3) anos en universidades ou centros de I+D, españois ou estranxeiros, distintos daquel ou daqueles en que obtivo o título de doutoramento.

2. O cumprimento dos anteriores requisitos non será necesario no caso de persoal investigador que conte coa acreditación ás categorías de profesorado contratado doutor, profesorado titular de universidade ou a correspondente ao Programa I3 do Ministerio de Ciencia e Innovación ou equivalente, no caso de persoas con carreira científica fóra do Estado español.

3. O contrato terá a duración que as partes acorden e a dedicación poderá ser a tempo completo ou parcial. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 50 % ou do 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa».

Catorce. O artigo 15 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 15. Persoal investigador Jimena Fernández de la Vega

1. O persoal investigador Jimena Fernández de la Vega deberá contar cunha traxectoria investigadora posdoutoral destacada e non inferior a cinco (5) anos en universidades ou centros de I+D, españois ou estranxeiros, distintos daquel ou daqueles en que obtivo o título de doutoramento.

2. O cumprimento dos anteriores requisitos non será necesario no caso de persoal investigador que conte coa acreditación á categoría de profesorado catedrático de universidade.3. O contrato terá a duración que as partes acorden e a dedicación poderá ser a tempo completo ou parcial. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 50 % ou 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa».

Quince. O artigo 16 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 16. Persoal investigador colaborador e asociado

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.

1. As funcións do persoal colaborador e asociado consistirán na realización de tarefas de investigación no marco de proxectos específicos de investigación e a súa clasificación realizarase en función dos criterios de formación e experiencia acreditada para o posto.

2. Poderase contratar persoal investigador nas seguintes categorías:

– Persoal investigador colaborador: requírese o título de grao.

– Persoal investigador asociado: requírese o título de doutoramento.

3. A vinculación do persoal poderá ter natureza estatutaria ou laboral de conformidade coas categorías e contratos previstos no texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro; no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, e na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación.

4. O suposto de vinculación estatutaria aplicarase cando a natureza da actividade ou o carácter privado do financiamento non permitan acudir á vinculación de carácter laboral.

5. A dedicación poderá ser a tempo completo ou a tempo parcial; neste último suposto, será do 25 %, 50 % ou 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa.

6. No suposto de que a relación se formalice en réxime laboral e por circunstancias da produción, a duración do contrato poderá ser, como máximo, dun (1) ano.

7. O persoal investigador principal integrado en estruturas e grupos de investigación que dispoñan de financiamento poderá propor unha retribución adicional variable, ligada á consecución de obxectivos que será avaliados trimestralmente, semestralmente ou anualmente, segundo proceda, cun límite máximo do 40 % da retribución anual fixada para cada categoría».

Dezaseis. O artigo 17 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 17. Retribucións do persoal investigador

1. As retribucións anuais serán as que figuran no anexo I para cada unha das categorías e modalidades, e faranse efectivas en catorce (14) pagamentos correspondentes a doce(12) mensualidades e dúas (2) pagas extraordinarias nos meses de xuño e decembro, agás que, no suposto de contratos financiados con recursos finalistas, se estableza outra estrutura ou condicións distintas para a súa devindicacion.

2. O importe das pagas extraordinarias será calculado proporcionalmente ao tempo de servizos efectivamente prestados nos seis meses inmediatamente anteriores aos sinalados para o seu aboamento.

3. A retribución básica será o soldo base e as retribucións complementarias estarán formadas polos seguintes complementos:

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) Complemento de categoría: retribúe a categoría necesaria para a ocupación do posto de traballo.

b) Complemento de dedicación: retribúe a especial dispoñibilidade para o desempeño do posto de traballo.

c) Complemento de responsabilidade: retribúe a especial carga, responsabilidade ou funcións de mando para o desempeño do posto de traballo.

d) Complemento de proxecto: este complemento será de carácter persoal e estará ligado ás características da convocatoria do proxecto que financie o contrato e as súas condicións retributivas, sempre que a convocatoria estableza unha retribución superior á que corresponda ao persoal investigador asociado aplicando o disposto no anexo I.

e) Retribución variable ligada a obxectivos: retribúe o cumprimento de obxectivos establecidos no contrato e avaliables anualmente.

f) Complemento de produtividade: retribúe o especial rendemento, a actividade extraordinaria, o interese ou a iniciativa con que o persoal funcionario desempeñe o seu traballo.

4. A Comisión Paritaria establecerá os criterios xerais para a asignación das retribucións complementarias e será, así mesmo, a encargada de realizar o seguimento da súa aplicación.

5. A contía das doce (12) mensualidades estará formada polo salario base, o complemento de categoría e, de ser o caso, os complementos de dedicación, responsabilidade, complemento de proxecto, complemento de produtividade e retribución variable ligada a obxectivos.

6. A contía das dúas (2) pagas extraordinarias será a correspondente ao salario base e ao complemento de categoría para o persoal con vinculación laboral, e a correspondente ao soldo fixado para as pagas extraordinarias polas leis de orzamentos vixentes en cada momento e unha mensualidade do complemento de destino.

7. As retribucións establecidas no anexo I estarán suxeitas á actualización retributiva aplicable para o persoal do sector público, con excepción dos contratos realizados ao abeiro de programas de recursos humanos, en que se aplicará o disposto na convocatoria. No caso de que perciban retribucións que complementen a contía financiada polo programa, estas actualizaranse de conformidade co establecido neste punto.

8. O persoal laboral con contrato indefinido por plan ou programa, no caso de finalización do plan ou programa e extinción da relación laboral, percibirá a indemnización que corresponda de conformidade co Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

9. As retribucións do persoal investigador con vinculación de persoal funcionario interino por programa serán equivalentes, incluída a indemnización, ás retribucións do persoal laboral con contrato indefinido por plan ou programa».

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.

Dezasete. O artigo 19 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 19. Clasificación do persoal de apoio á investigación

1. Poderase contratar persoal de apoio á investigación, con financiamento alleo ou propio no marco de plans e proxectos de I+D, nas categorías establecidas no Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos da USC do ano 2008, e nas categorías de funcionario interino, de conformidade co anexo II.

2. A súa clasificación corresponderase cos requisitos de titulación establecidos para os grupos profesionais que dispón o Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos da USC do ano 2008 e, no caso de persoal funcionario interino, cos requisitos de titulación establecidos pola Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia».

Dezaoito. O artigo 20 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 20. Duración do contrato e dedicación

1. O contrato ou nomeamento será de duración determinada e a tempo completo ou parcial. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 50 % ou do 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa.

2. A duración do contrato ou do nomeamento axustarase ás previsións normativas do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobada polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro; na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, e na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación.

3. No suposto de que a relación se formalice en réxime laboral e por circunstancias da produción a duración do contrato poderá ser, como máximo, dun (1) ano.

4. A duración poderá ser indefinida no suposto de execución de plans e programas públicos de investigación científica e técnica ou de innovación, e financiados mediante consignacións orzamentarias anuais como consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, de conformidade co previsto na Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, vinculados á duración dos correspondentes plans e programas. Esta previsión respectará, en todo caso, as medidas relativas á contratación que establezan as leis de orzamentos xerais.

5. O suposto de vinculación estatutaria aplicarase cando a natureza da actividade ou o carácter privado do financiamento non permitan acudir á vinculación de carácter laboral».

Dezanove. O artigo 21 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 21. Retribucións do persoal de apoio á investigación

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.

1. As retribucións anuais serán as que figuran no anexo II para cada unha das categorías e vinculacións, e faranse efectivas en catorce (14) pagas, que serán calculadas proporcionalmente ao tempo de servizos efectivamente prestados nos seis meses inmediatamente anteriores aos sinalados para o seu aboamento.

2. A distribución das pagas será de doce (12) mensualidades e dúas (2) pagas extraordinarias que serán aboadas nos meses de xuño e decembro.

3. A retribución básica estará formada polo soldo base, e as retribucións complementarias estarán formadas polo complemento de categoría e o complemento de equiparación, no suposto de persoal laboral, e polos complementos de destino, específico e, de ser o caso, polo complemento de produtividade, para o suposto do persoal funcionarial.

4. No suposto do persoal laboral o complemento de equiparación corresponde á distribución en catorce (14) pagas da contía das tres pagas adicionais establecidas no Convenio colectivo do persoal de administración e servizos.

5. As retribucións de referencia establecidas no anexo II estarán suxeitas á actualización aplicable para o persoal empregado do sector público.

6. O persoal laboral con contrato indefinido por plan ou programa, no caso de finalización do plan ou programa e extinción da relación laboral, percibirá a indemnización que corresponda de conformidade co Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

7. As retribucións do persoal de apoio á investigación con vinculación de persoal funcionario interino por programa serán equivalentes, incluída a indemnización, ás retribucións do persoal laboral con contrato indefinido por plan ou programa.

8. O complemento específico incrementarase en cada anualidade na contía necesaria para igualar a equiparación das retribucións co persoal laboral, prevista na disposición transitoria cuarta deste acordo».

Vinte. A disposición adicional primeira queda redactada do seguinte modo:

«Disposición adicional primeira. Contratos subscritos no marco de programas de recursos humanos No suposto de contratos que deriven de axudas, programas ou subvencións de carácter finalista, as condicións retributivas e laborais serán as previstas neles, e será de aplicación supletoria este acordo».

Vinte e un. A disposición adicional segunda queda redactada do seguinte modo:

«Disposición adicional segunda. Aplicación deste acordo a outras 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.

1. As entidades dependentes da USC mencionadas no artigo 3.2 poderán contratar persoal nos termos previstos neste acordo, logo de informe favorable da Xerencia e da Vicerreitoría con competencias na contratación deste persoal.

2. Do mesmo xeito, o persoal que preste servizos na USC poderá ser adscrito, logo de informe favorable da Xerencia e da Vicerreitoría con competencias na contratación deste persoal, cando a súa actividade se desenvolva nas entidades mencionadas, nas condicións que se determinen no seu acordo de creación».

Vinte e dous. A disposición adicional terceira queda redactada do seguinte modo:

«Disposición adicional terceira. Condición de persoal investigador principal

1. Terán capacidade para solicitar proxectos e, polo tanto, terán a condición de persoal investigador principal as categorías de persoal investigador distinguido, de persoal investigador posdoutoral, modalidade consolidación, e de persoal investigador asociado con contrato indefinido por plan ou programa.

2. Así mesmo, poderán ter a condición de persoal investigado principal aquelas outras categorías de persoal investigador con título de doutor/a, contratadas con recursos propios ou alleos, cando sexa requisito para a participación nun programa de financiamento de actividades de I+D».

Vinte e tres. Engádese a disposición transitoria oitava co seguinte teor literal:

«Disposición transitoria oitava. Estabilización de persoal que desenvolve funcións estruturais

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

Vinte e catro. Modifícase o anexo I, que queda redactado como segue:

[Retribucións brutas coas referencias salariais de 2022. Non se inclúe a cotización social].

1. Persoal investigador en iniciación, predoutoral e posdoutoral de programas con financiamento alleo.

Categoría	Modalidade de contrato	Retribucións mensuais	Retribucións anuais
Persoal investigador en iniciación	Contrato formativo para a obtención da práctica profesional	SMI	SMI
			Establecidas en cada convocatoria–

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.

Persoal investigador predoctoral en formación	Contrato predoctoral de programas de recursos humanos con financiamento alleo	Establecidas en cada convocatoria	Retribución variable ligada a obxectivos cun importe máximo anual do 40 % da retribución establecida
	Programa propio (EPIPF)	1º-2º ano-1.212,26 €3º ano-1.298,85 €4º ano-1.623,56 €	1º-2º ano-16.971,61 €3º ano-18.183,87 €4º ano-22.729,83 €
Persoal investigador posdoutoral de programas de recursos humanos con financiamento alleo	Contrato de acceso ao SECTI de programas de recursos humanos con financiamento alleo	Establecidas en cada convocatoria	Establecidas en cada convocatoria– Retribución variable ligada a obxectivos cun importe máximo anual do 40 % da retribución establecida

* Retribucións con referencia ao IV Convenio único estatal

2. Persoal investigador posdoutoral propio da USC.

Persoal investigador posdoutoral	Soldo base	Categoría	Dedicación	Responsabilidade	Soldo base ecategoría anual	Máximo total anual
Posdoutoral-acceso	1.238,68 €	493,34 €	158,72 €	-	24.248,26 €	26.152,90 €
Posdoutoral-consolidación	1.238,68 €	657,78 €	158,72 €	264,55 €	26.550,51 €	31.629,75 €

3. Persoal investigador distinguido.

Investigador/a distinguido /a	Soldo base	Categoría	Dedicación	Responsabilidade	Soldo base e categoría anual	Máximo total anual
Manuela Barreiro	1.238,68 €	877,05 €	Ata 232,87 €	349,31 €	29.620,17 €	36.606,41 €
Sergio Vidal	1.238,68 €	1.371,89 €	Ata 1.054,13 €	395,31 €	36.547,93 €	53.941,16 €
Jimena Fernández de la Vega	1.238,68 €	2.024,19 €	Ata 1.301,54 €	650,75 €	45.680,20 €	69.107,71 €

4. Persoal investigador para o desenvolvemento de actividades de investigación de carácter temporal.

a) Retribucións contrato laboral.

Categoría	Soldo base	Categoría	Dedicación	Responsabilidade	Proxecto*	Retribucións mínimas anuais
Investigador/a colaborador/a	1.238,68 €	367,83 €	158,72 €	-	-	22.491,14 €
Investigador/a asociado /a	1.238,68 €	874,91 €	158,72 €	264,55 €	-	29.590,26 €

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.

* Poderá establecerse un complemento de proxecto no suposto de convocatorias competitivas que establezan unhas condicións retributivas superiores ás establecidas nesta táboa.

b) Retribucións do persoal funcionario.

Categoría	Soldo	Soldo pagasextraordinarias	Complemento dedestino	Complementoespecífico	Complemento deprodutividade*	Retribucións mínimas anuais
Investigador /acolaborador/a	1.071,06 €	781,15 €	390,85 €	274,05 €	--	23.723,65 €
Investigador/a asociado /a	1.238,68 €	764,37 €	491,11 €	567,38 €	--	31.211,81 €

* Poderá establecerse un complemento de produtividade no suposto de convocatorias competitivas que establezan unhas condicións retributivas superiores ás establecidas nesta táboa.

Vinte e cinco. Modifícase o anexo II, que queda redactado como segue:

a) Retribucións do persoal de apoio á investigación con vinculación laboral*.

Categoría	Soldo base	Complemento categoría	Complemento equiparación	Retribucións anuais
Técnico/a superior de investigación (I.2)	1.941,75 €	0	0	27.184,54 €
Técnico/a superior de xestión (I.2)	1.941,75 €	0	0	27.184,54 €
Técnico/a de grao medio de investigación (II.2)	1.603,12 €	0	0	22.443,73 €
Técnico/a especialista de investigación (III.1)	1.381,97 €	157,18 €	0	21.548,05 €

*Retribucións correspondentes ao ano 2022 de conformidade coa equiparación prevista no Acordo sobre a clasificación profesional e as condicións retributivas do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación (DOG núm. 237, do 24 de novembro de 2020).

b) Retribucións do persoal de apoio á investigación con vinculación funcionarial**.

Subgrupo	Soldo	Soldo pagas extraordinarias	Complemento de destino	Complemento específico	Retribucións anuais
Técnico/a superior de investigación A1 (N. 20)	1.238,68 €	764,37 €	491,11 €	386,13 €	28.674,25 €
Técnico/a superior de xestión A1 (N. 20)	1.238,68 €	764,37 €	491,11 €	386,13 €	28.674,25 €
Técnico/a de grao medio de investigación A2 (N. 16)	1.071,06 €	781,15 €	390,85 €	270,48 €	23.673,65 €
Técnico/a especialista de investigación C1 (N.	804,19 €	695,06 €	340,70 €	494,19 €	22.728,88 €

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.

14)					

**O complemento específico aumentará anualmente na contía necesaria para a equiparación das retribucións coas categorías laborais, de conformidade coa disposición transitoria cuarta.

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.