

REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR DE LA UCLM

La ejecución de las actividades investigadoras, financiadas mediante proyectos de convocatorias públicas de concurrencia competitiva, mediante convenios y contratos de investigación regulados por el artículo 60 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) o a través de políticas de promoción de la investigación de la propia Universidad de Castilla-La Mancha, en adelante UCLM, requiere con frecuencia la participación de personal que colabore en dichas tareas, ya sea como personal técnico de apoyo a la investigación o como personal investigador.

El artículo 77 de la LOSU establece que las universidades públicas podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario que se regulan en la ley orgánica, asimismo, podrán contratar, con financiación interna de la universidad o con financiación externa, personal investigador en las modalidades de contratación predoctoral, contrato de acceso de personal investigador doctor, contratos de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades científico-técnicas en los términos previstos en la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, modificada por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre.

La aprobación y publicación en el BOE del 30 de diciembre de 2021 del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, modifica el Estatuto de los Trabajadores, y más concretamente, su artículo 15 pasa a establecer que la duración del contrato de trabajo se presume concertada por tiempo indefinido. Ello viene a suprimir de facto todos los contratos por obra o servicio determinado, estableciendo un periodo transitorio ya finalizado, por lo que imposibilita la contratación a través de esa figura.

En dicho Real Decreto-Ley, según su Disposición Adicional Quinta, daba la posibilidad de hacer contratos de duración determinada, temporales, con cargo a proyectos financiados por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, o por aquellos cuyos fondos provengan de la Unión Europea, cuando se trate de fondos no competitivos.

Con la aprobación de la nueva Ley de la Ciencia, se introdujo en la misma el artículo 23 bis, por el cual se permite la celebración de Contratos de Actividades Científico-Técnicas, cuyo objeto sería la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos. Dichos contratos son de duración indefinida, y además, la Disposición Adicional Décima de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, excluye la posibilidad de concertar contratos de duración determinada con cargo a proyectos financiados por fondos competitivos procedentes de la UE, dejándolos única y exclusivamente para ejecutar el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Así pues, la modalidad general de contratación para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica será la indefinida, a través del Contrato de Actividades Científico-

Técnicas, dejando la modalidad de Contrato de Duración Determinada solo para la ejecución del PRTR y también fondos europeos no competitivos (disposición adicional 10ª de la Ley 17/2022).

Con fecha 15 de enero de 2019 la UCLM ha obtenido el sello europeo Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), que acredita a aquellas instituciones que trabajan para garantizar procesos de contratación de investigadores abiertos, transparentes, basados en el mérito, siguiendo los principios marcados por la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta. Para su obtención la UCLM ha presentado un Plan de Acción con el objetivo de alinear sus políticas de recursos humanos con los principios de la Unión Europea que tienen por objeto contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo para los investigadores. El establecimiento de este reglamento es uno de los objetivos del Plan de Acción.

La UCLM garantiza la igualdad de oportunidades, de tratamiento y de acceso a todos los candidatos, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, color, lengua, religión o creencias, opiniones políticas o de discapacidad, edad u orientación sexual. Con este fin, se hará constar en las ofertas de empleo una cláusula de no discriminación para animar a participar a personas de otros países, personas que hayan interrumpido su carrera científica por razones relacionadas con la maternidad o que concurren con capacidades diferentes.

En cuanto a las modalidades específicas de contratos de personal investigador a las que se ha hecho mención, en concreto del Contrato Predoctoral, Contrato de acceso de personal investigador doctor, el de Investigador Distinguido, y el de Actividades Científico-Técnicas, se establece una limitación para las universidades públicas, ya que solo podrán contratar a través de las referidas figuras contractuales cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i.

Por tanto, a la vista del actual marco normativo, se considera necesaria la aprobación de este Reglamento, que recoge las diferentes modalidades de contratación laboral que la UCLM puede formalizar para la contratación de personal exclusivamente investigador, así como el régimen jurídico de cada una de ellas.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.

1.- El presente Reglamento tiene por objeto regular la contratación de personal investigador o de apoyo a la investigación para el desarrollo de las actividades de investigación realizadas en la UCLM.

- a) Para la realización de las actividades relativas a proyectos, contratos y convenios, y cátedras universidad-empresa podrá incorporarse personal de investigación con cargo a la financiación disponible para estos fines.

- b) Para la realización de las actividades de interés prioritario para la UCLM podrá incorporarse personal de investigación con cargo a la financiación obtenida en el marco de convocatorias propias dirigidas al fortalecimiento de los recursos humanos destinados a la investigación y la transferencia de conocimiento.

2.- Este Reglamento regula también la contratación de personal investigador, a tiempo completo o a tiempo parcial, en el ámbito de los intereses estratégicos de la Universidad dentro del sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Artículo 2.- Definición

Se considera personal investigador, tal y como define la Ley 14/2011 de 1 de junio, al que, provisto de la titulación correspondiente, 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 divulgación.

A los efectos del presente Reglamento se considera personal investigador a aquel que exclusivamente lleva a cabo una actividad investigadora.

Asimismo, se considera personal técnico de apoyo a la persona que, provista de la titulación correspondiente, desarrolle ensayos o tareas de apoyo a la investigación bajo la tutela del investigador/a responsable del proyecto de investigación al que se encuentra vinculado/a.

Artículo 3.- Régimen Jurídico.

El personal investigador objeto del presente Reglamento, se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y su normativa de desarrollo, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación modificada por Ley 17/2022, de 5 de septiembre, RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto le sea de aplicación, el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones que dicte la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en virtud de sus competencias, los Estatutos de la UCLM, el presente Reglamento, el Convenio Colectivo de PDI laboral de la UCLM, así como lo establecido en el correspondiente contrato de trabajo y aquella otra normativa que pudiera ser de aplicación.

Así mismo, también serán de aplicación los requisitos y condiciones contenidos en las correspondientes convocatorias de plazas publicadas por esta Universidad, así como, en su caso, las bases y/o resolución de la ayuda concedida para la financiación del correspondiente proyecto de investigación o ayuda para la contratación de personal investigador.

Artículo 4.- Vinculación.

1.- El personal investigador que preste sus servicios en la UCLM podrá ser personal laboral, ya sea por tiempo indefinido o temporal, de acuerdo con el artículo 8 RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2.- El personal investigador de carácter temporal se regirá por lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación modificada por Ley 17/2022, de 5 de septiembre. Asimismo, se regirá por los preceptos del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y sus normas de desarrollo y normas convencionales.

3.- El personal investigador contratado al que hace referencia el apartado 2 de este artículo, al servicio de la UCLM, se regirá por la normativa indicada en el referido apartado, sin perjuicio de las peculiaridades que establece la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, así como por RDL 2/2015 de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II.- MODALIDADES CONTRACTUALES

Artículo 5.- Marco General.

1.- La UCLM, en los términos previstos en el presente Reglamento, podrá contratar personal investigador, ya sea por tiempo indefinido o por duración determinada, a través de las modalidades de contrato específicas previstas en la Ley 14/2011, siempre y cuando sea perceptora de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i.

2.- También podrá 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.

3.- El personal contratado conforme a cualquiera de las modalidades recogidas en este Reglamento, tiene exclusivamente carácter investigador, lo que así se hará constar en las correspondientes convocatorias.

4.- En todos los casos en los que se produzca contratación de personal o prórroga de la misma, cualquiera que sea la modalidad de contratación utilizada, cuyos costes fueran a imputarse a créditos no afectados, deberá respetarse la autorización del gobierno regional en cuanto al límite anual de costes de personal en aplicación del punto sexto del artículo 57 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario, o norma que la sustituya.

Artículo 6.- Modalidades de contratación.

1.- Contrato predoctoral.

Los contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral se celebrarán de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado Universitario con Grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o Máster Universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado de la UCLM. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

Asimismo, el contrato tendrá por objeto la orientación postdoctoral por un período máximo de doce meses. En cualquier caso, la duración del contrato no podrá exceder del máximo indicado en el párrafo c).

b) El contrato se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, y la UCLM, en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado. Cuando el contrato esté vinculado en su totalidad a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, no requerirá del trámite de autorización previa.

c) El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año. Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la UCLM o en distinta entidad, por un tiempo superior a cuatro años, incluidas las posibles prórrogas. No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad. Sin perjuicio de lo anteriormente establecido en el presente apartado, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

La actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

Las situaciones de incapacidad temporal y los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, embarazo, riesgo durante la gestación,

el embarazo y la lactancia, nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, o lactancia acumulada a jornadas completas, o por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como el disfrute de permisos a tiempo completo por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, y el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo/a, de familiar o por violencia de género durante el período de duración del contrato interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permiso a tiempo parcial por nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, y la reducción de jornada laboral por razones de lactancia, nacimiento de hijo/a prematuro u hospitalizado tras el parto, guarda legal, cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, de familiares afectados por accidente o enfermedad grave o de personas dependientes, o por violencia de género, o reducciones de jornada por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, durante el período de duración del contrato darán lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada que se ha reducido.

d) La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) A la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Contrato de acceso de personal investigador doctor.

1. Los contratos de acceso de personal investigador doctor se celebrarán en el marco de un itinerario de acceso estable al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) El contrato se celebrará con personal con título de Doctor o Doctora.

b) La finalidad del contrato será la de realizar primordialmente tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.

c) El contrato será de duración determinada y con dedicación a tiempo completo.

d) La duración del contrato será al menos de tres años, y podrá prorrogarse hasta el límite máximo de seis años. Las prórrogas no podrán tener una duración inferior a un año.

No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de ocho años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la UCLM o distinta entidad, por un tiempo superior a seis años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad indicadas en el párrafo anterior para las que el tiempo no podrá ser superior a ocho años. El tiempo de contrato transcurrido bajo la extinta modalidad de Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se contabilizará para el cálculo de estos periodos máximos.

Las situaciones de incapacidad temporal y los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, embarazo, riesgo durante la gestación, el embarazo y la lactancia, nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, o lactancia acumulada a jornadas completas, o por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como el disfrute de permisos a tiempo completo por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, y el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo/a, de familiar o por violencia de género durante el período de duración del contrato interrumpirán el cómputo del plazo límite de duración del contrato.

Los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permiso a tiempo parcial por nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, y la reducción de jornada laboral por razones de lactancia, nacimiento de hijo/a prematuro u hospitalizado tras el parto, guarda legal, cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, de familiares afectados por accidente o enfermedad grave o de personas dependientes, o por violencia de género, o reducciones de jornada por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, durante el período de duración del contrato darán lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada que se ha reducido.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de seis años, o de ocho en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

e) La retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas, y será fijada, en su caso, dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos, por el órgano competente en materia de retribuciones. Cuando el contrato esté vinculado en su totalidad a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, no requerirá del trámite de autorización previa.

f) El personal investigador que sea contratado al amparo de lo dispuesto en este artículo podrá realizar actividad docente hasta un máximo de cien horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que

presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

g) A la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en este artículo, serán de aplicación el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Contrato de investigador/a distinguido/a.

La UCLM podrá concertar contratos de trabajo bajo la modalidad de investigador/a distinguido/a con investigadores/as españoles/as o extranjeros/as de reconocido prestigio que se encuentren en posesión del título de Doctor o Doctora y que gocen de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones en el ámbito científico o técnico. Asimismo, se podrán celebrar también con tecnólogos/as que gocen de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones, tanto en el avance de técnicas concretas de investigación, como en valorización y transferencia del conocimiento e innovación que han generado. En ambos casos serán contratados con arreglo a los siguientes requisitos:

a) El objeto del contrato será la dirección de equipos humanos como investigador/a principal, dirección de centros de investigación o transferencia de conocimiento e innovación, o de instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos de la UCLM.

b) El contrato tendrá la duración que las partes acuerden.

c) La duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato.

d) El personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades, salvo autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario, respetando en todo caso la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

e) El contrato estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que la UCLM establezca.

f) El contrato podrá extinguirse por desistimiento de la UCLM como empleador, comunicado por escrito con un preaviso de tres meses, sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes. En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso, el personal investigador contratado tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

En caso de desistimiento del empleador, el personal investigador contratado tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en el texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la que pudiera corresponderle por incumplimiento total o parcial del preaviso.

g) El personal investigador que sea contratado al amparo de lo dispuesto en este artículo podrá realizar actividad docente hasta un máximo de cien horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento u organismo implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

4.- Contrato de actividades científico-técnicas.

1. El objeto de los contratos de actividades científico-técnicas será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas que se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, construidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por uno o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos o contratos de I+D+I.

2. Los contratos de actividades científico-técnicas, de duración indefinida, no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ni su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral.

Para su celebración se exigirán los siguientes requisitos:

a) El contrato se podrá celebrar con personal con título de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora. Asimismo, se podrá celebrar con personal cuya formación, experiencia y competencias sean acordes con los requisitos y tareas a desempeñar en la posición que se vaya a cubrir.

b) Los procedimientos de selección del personal laboral previsto en este artículo se regirán en todo caso a través de convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

3. En todo caso, cuando los contratos estén vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, no requerirán del trámite de autorización previa.

4. En lo no previsto en este artículo, con especial referencia a sus derechos y obligaciones, serán de aplicación el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, correspondiendo al personal contratado la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral.

Artículo 7.- Contrato de Duración Determinada con cargo a Proyectos de Investigación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos Europeos no competitivos.

1.- El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En concreto, el artículo 15 de dicho Estatuto, pasa a presumir una duración indefinida para todos los contratos de trabajo. Esta modificación viene a suprimir todos los contratos por obra o servicio determinado que se venían celebrando para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica con autonomía y sustantividad propia, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta.

Dicho Real Decreto-Ley 32/2021, en su Disposición Adicional Quinta, da la posibilidad de suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público, reguladas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos. Los citados contratos se realizarán de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

a) Funciones genéricas:

- La dedicación al apoyo y/o desarrollo del proyecto de investigación científica o técnica para el que haya sido seleccionado.
- Las establecidas en la propia convocatoria.

b) Características del contrato:

- El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo o parcial. Cuando se haya suscrito a tiempo completo, la dedicación será en exclusiva al proyecto.
- La duración del contrato será la necesaria para la celebración de las tareas encomendadas. En todo caso, la duración del contrato estará vinculada a la disponibilidad presupuestaria.
- A la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establecida en doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

2.- En función de los requisitos de acceso, las funciones a desempeñar y las condiciones retributivas, el personal investigador contratado bajo la modalidad de contrato de duración determinada para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, podrá clasificarse en alguno de los niveles establecidos en el Anexo I.

Artículo 8.- Otras modalidades contractuales.

Sin perjuicio de las anteriores modalidades, la UCLM podrá contratar personal investigador a través de otras modalidades de contrato de trabajo, establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las tareas investigadoras o de apoyo a la investigación así lo requieran, la UCLM podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial, por una duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III.- CONVOCATORIAS

Artículo 9.- Bases comunes de las convocatorias.

1.- Las convocatorias y los procedimientos de contratación de personal investigador se realizarán mediante la aplicación de convocatorias públicas y específicas, que garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, y se realizarán de acuerdo con lo previsto en el RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y el resto del ordenamiento jurídico, de forma que permitan un desarrollo profesional transparente, abierto, igualitario, basado en méritos y reconocido internacionalmente.

2.- Las convocatorias a las que se refiere el presente Reglamento, se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, el artículo 55 y siguientes del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Reglamento específico de la UCLM, en el Convenio Colectivo vigente del Personal Docente e Investigador contratado laboral de la UCLM y en el resto del ordenamiento jurídico vigente que resulte aplicable.

Artículo 10.- Requisitos de las propuestas de convocatoria.

Las convocatorias deberán contener al menos los siguientes datos:

- Proyecto, convenio o actuación y entidad financiadora con cargo a los cuales se financia el contrato.
- Orgánica y aplicación presupuestaria de imputación de los costes de los contratos a realizar con cargo a la convocatoria.
- El objeto de la convocatoria.
- Número de puestos ofertados.
- Identificación de los puestos que se van a proveer, con una descripción suficiente de las funciones a realizar y el perfil del puesto.
- Fecha prevista de comienzo.

- La jornada, retribución y previsión de duración del contrato.
- Requisitos de los aspirantes: Titulación necesaria, experiencia previa, idiomas y otros requisitos valorables.
- Descripción del proceso de selección.
- Criterios de evaluación sobre titulación y experiencia.
- Composición de la Comisión de Selección.
- Modelo de solicitud, modelo de currículum y plazo de presentación de instancias.
- Los lugares de publicación de las distintas resoluciones que se generen a lo largo del proceso.
- Datos de contacto para envío y aclaración de dudas sobre la oferta (dirección de email y teléfono).

Se proveerá de formularios para facilitar la redacción de convocatorias.

La oferta deberá redactarse al menos en castellano y en inglés y deberá publicarse en los siguientes portales:

- Web de la UCLM.
- Euraxess Jobs, para los contratos con perfil investigador.
- Sin perjuicio de los medios anteriormente descritos, la UCLM puede emplear cualquier otro medio de publicidad que considere adecuado para aumentar la difusión de la oferta.

Se deberá asimismo proporcionar información sobre el/los siguiente/s paso/s del proceso si es posible con un calendario indicativo, incluyendo:

- Periodo de revisión de las solicitudes de los candidatos
- Periodo de comunicación y subsanación de solicitudes incompletas o incorrectas
- Periodo de entrevistas a los candidatos preseleccionados
- Periodo de comunicación a los candidatos individualmente por email del resultado de la selección
- Fecha y lugar (Web) de publicación del resultado.

Artículo 11.- Tramitación de las convocatorias de personal investigador con carácter temporal y de los contratos de actividades científico-técnicas.

1.- Las convocatorias de contratación de personal investigador temporal, y de contratos de actividades científico-técnicas, serán de carácter público y serán gestionadas por la Unidad de Gestión de la Investigación y el Área de Recursos Humanos de la UCLM.

2.- Las convocatorias se tramitarán con la autorización del Vicerrectorado con competencias en investigación, a propuesta del investigador principal del proyecto que solicita la contratación de personal, o del propio Vicerrectorado cuando se trate de contratación de personal investigador para el desarrollo de programas propios de I+D+i;

una vez calculado el coste por la Unidad de Retribuciones del Área de Recursos Humanos y validado por la Unidad de Gestión de la Investigación.

3.- La propuesta se realizará en el Portal de Gestión de Investigación mediante el procedimiento establecido al respecto.

CAPÍTULO IV.- PROCESO SELECTIVO

Artículo 12.- Requisitos de los aspirantes.

Los aspirantes deberán cumplir, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, tanto los requisitos generales para el acceso como los específicos para el puesto que se convoca, que se detallarán en las respectivas convocatorias.

Artículo 13.- Solicitudes

1.- El plazo de presentación de instancias será de, al menos, 10 días naturales, a partir del siguiente al de publicación de la convocatoria.

2.- Las solicitudes de participación en las convocatorias se presentarán a través de la plataforma habilitada para ello en la página web de convocatorias de la UCLM.

Todos los solicitantes recibirán confirmación de que su solicitud ha sido recibida.

Artículo 14.- Lista de admitidos y excluidos.

1.- Deben considerarse todas las solicitudes recibidas, si bien en una primera fase pueden descartarse por no cumplir los requisitos necesarios requeridos en la oferta.

2.- Finalizado el plazo de presentación de instancias se publicarán en el portal web UCLM las listas provisionales de personas admitidas y excluidas, abriendo un plazo de 5 días hábiles para posibles subsanaciones o reclamaciones. Transcurrido éste se publicarán las listas definitivas de personas admitidas y excluidas.

Artículo 15.- Bases comunes para la evaluación y selección.

Análisis de las solicitudes y entrevistas.

1.- Baremación del listado de candidatos:

Los miembros de la comisión de evaluación dispondrán de la información y documentación necesarias para conocer ampliamente las características y las funciones de los puestos de trabajo convocados.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas. El proceso de evaluación puede incluir uno o más pasos, por ejemplo, una evaluación previa para verificar la elegibilidad, otra evaluación para entrevistas, etc.

Los candidatos podrán ser convocados a mantener una entrevista presencial con el comité de evaluación pudiendo realizarse, en los casos en los que proceda, entrevistas en remoto, si bien las entrevistas remotas no deberían reemplazar por completo las entrevistas personales en los casos en que sea posible.

En caso de entrevistas personales, el investigador principal deberá cubrir los gastos de viaje y alojamiento de los entrevistados que asistan desde destinos internacionales.

2.- Evaluación de los méritos y potencial del candidato:

Los criterios de evaluación de los candidatos se ajustarán al perfil definido en la convocatoria. Los mismos deben ser coherentes con los requisitos del puesto.

Los méritos se evaluarán de forma cualitativa y cuantitativa, y podrán valorarse teniendo en cuenta entre otros los siguientes:

- Actividad internacional (incluida la movilidad)
- Idiomas
- Otras titulaciones y formación
- Experiencia profesional previa
- Transferencia e intercambio de conocimientos y divulgación de la ciencia a través de patentes, publicaciones, conferencias, etc.
- Generación de impacto social.
- Creatividad en la investigación.
- Gestión de la investigación y la innovación.
- Capacidad de captación de fondos.
- Experiencia organizacional.
- Supervisión y tutoría
- Docencia
- Trabajo en equipo.
- Otros méritos.

3.- Selección del candidato.

Tras la reunión de la comisión de evaluación el resultado de la misma se recogerá en un acta que será firmada, prioritariamente en formato electrónico, por el secretario con el Visto Bueno del presidente.

Dicha acta deberá contener un listado con la puntuación de todos los candidatos evaluados y la identificación del candidato seleccionado para el puesto ofertado, junto con los dos primeros suplentes.

a) Comunicaciones a los candidatos

Todos los candidatos deben recibir notificación por el método establecido en la convocatoria en el plazo de tres a cinco días hábiles tras la finalización del proceso de selección.

Los candidatos que mantengan una entrevista podrán conocer los motivos tenidos en cuenta sobre fortalezas y debilidades de su candidatura.

El resto de los candidatos se entenderán notificados de conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo de este apartado, así como con la publicación de la propuesta de adjudicación del proceso de selección respectivo.

b) Mecanismo de reclamación

En el plazo de cinco días hábiles desde la notificación individualizada a los candidatos, quienes así lo deseen podrán dirigirse al presidente de la Comisión de Evaluación, a través del contacto indicado en la oferta, para cursar sus posibles alegaciones o reclamaciones.

4.- Publicación del resultado.

Finalizado el proceso de reclamación se comunicará al candidato elegido la decisión final y se le informará de las razones para ello.

A continuación, se publicará el resultado de la selección en el portal de la UCLM.

Por último, se iniciará el proceso de confección del contrato laboral solicitándose la acreditación de los méritos aportados y demás documentación necesaria para la formalización del contrato.

Artículo 16.- Procedimientos de selección para la figura temporal de Investigador Distinguido.

1.- La comisión de selección, una vez estudiados los currículos y la documentación presentada, podrá convocar a los aspirantes que considere necesario a la celebración de una entrevista.

2.- A la vista de lo anterior, la comisión de selección redactará la propuesta de adjudicación provisional, que será motivada, en la que se establecerá un plazo de 5 días hábiles para que las personas interesadas puedan presentar alegaciones a la misma.

3.- Vistas las alegaciones o transcurrido dicho plazo sin haber presentado ninguna, se publicará la adjudicación definitiva.

CAPÍTULO V.- COMISIÓN DE SELECCIÓN

Artículo 17.- Procedimientos comunes.

1.- La composición de las comisiones deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus componentes, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

2.- Para que la comisión pueda constituirse y actuar válidamente será precisa la asistencia del presidente y del secretario de la comisión, así como la de, al menos, uno de los restantes miembros.

3.- El nombramiento de los miembros se hará público en las correspondientes convocatorias.

4.- Las comisiones velarán por el cumplimiento de lo establecido en la correspondiente convocatoria y en esta normativa, garantizarán el respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y tendrán el compromiso de actuar con objetividad, independencia y rigor profesional, respetando la confidencialidad sobre los datos personales de los que hubieran tenido conocimiento por razón de su participación en la comisión, guardando secreto de las deliberaciones de la comisión y garantizando la dedicación necesaria para el desempeño adecuado de las tareas que les son propias.

Artículo 18.- Contratación de personal para el desarrollo del Programa Propio de Investigación.

1.- Para los procesos selectivos destinados a la contratación de personal investigador para el desarrollo del programa propio de I+D de la UCLM, la comisión de selección estará integrada por la comisión de investigación de la UCLM, de acuerdo con los criterios establecidos en las respectivas convocatorias.

Artículo 19.- Contratación de personal con cargo a fondos finalistas (Contratos de Duración Determinada con cargo al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos Europeos no competitivos y Contratos de Actividades Científico-Técnicas).

1.- Para los procesos selectivos destinados a la contratación de personal investigador para el desarrollo de actividades de I+D en proyectos, contratos y convenios y cátedras universidad-empresa, la comisión de selección estará integrada por 3 miembros, y un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales con representación en el colectivo de personal docente e investigador de la UCLM, con voz, pero sin voto.

La totalidad de los componentes de la Comisión de selección, con voz y voto, deberán pertenecer al personal docente e investigador de la UCLM y estar en posesión de la titulación de doctor.

2.- La designación de los miembros se realizará por el Vicerrector con competencias en materia de investigación, de acuerdo con las siguientes condiciones:

El/la Investigador/a Principal del Proyecto, actuará como presidente/a titular, proponiendo para su nombramiento a su suplente.

El Consejo de Departamento o del Centro/Instituto de Investigación donde se desarrolla el proyecto, propondrá para su nombramiento al secretario titular y suplente.

Un vocal, tanto titular como suplente, designado entre los miembros del personal docente e investigador.

CAPÍTULO VI.- CONTRATACIÓN

Artículo 20.- Formalización del contrato.

1.- La persona seleccionada, conforme al procedimiento correspondiente, formalizará el contrato en la Unidad de Gestión Administrativa del campus correspondiente de la UCLM.

La firma del contrato tiene carácter personal e insustituible. El contrato se firmará con carácter previo a la incorporación a las tareas.

2.- Las personas con nacionalidad de otros Estados distintos a los de la Unión Europea, y aquellas de esta para cuyos Estados no sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, deberán estar en posesión del permiso de residencia y autorización de trabajo por cuenta ajena, o con excepción de dicha autorización si concurren las circunstancias a que se refiere el artículo 41 de la Ley Orgánica 4/2000 y lo dispuesto en el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la citada Ley Orgánica 4/2000.

3.- En el caso concreto de los contratos predoctorales, se podrá firmar el contrato, cuando el beneficiario esté en posesión de un título obtenido conforme a sistemas educativos extranjeros, sin necesidad de su homologación, previa comprobación por la UCLM de que éste acredita un nivel de formación equivalente a la del título oficial español de Máster Universitario y que faculta en el país expedidor del título para el acceso a estudios de doctorado. Todo ello, no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo del que esté en posesión el interesado ni su reconocimiento a otros efectos que el del acceso a un contrato predoctoral.

Para el resto de contratos se deberá tener, con carácter previo, la correspondiente homologación o equivalencia del título, o en su defecto, el inicio del trámite de la equivalencia.

4.- El contrato estará sujeto a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y las disposiciones de desarrollo. Si durante la duración del contrato, la persona contratada incurriera en causa de incompatibilidad, el contrato quedará extinguido por dicha causa, sin perjuicio del posible derecho de opción que le asista, en su caso, de conformidad con la Ley 53/1984.

En el acto de presentación para la firma y formalización del contrato, la persona propuesta deberá aportar la siguiente documentación: fotocopia del DNI o NIE, datos bancarios, número de afiliación a la Seguridad Social y acreditación de la titulación requerida. Asimismo, cumplimentará un formulario de toma de posesión que le será facilitado por la Unidad de Gestión Administrativa de Campus, que deberá venir firmado, así como la documentación necesaria que le será requerida para cada tipo de contrato (libro de familia, matrícula de doctorado, etc.)

En cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales, la persona contratada deberá realizar la formación prescriptiva.

5.- Así mismo, el contratado se comprometerá a recibir la formación necesaria con el fin de cumplir con lo establecido en la normativa de prevención y medio ambiente.

6.- Incorporación

El candidato recibirá el primer día de incorporación en la Universidad el Código de Buenas Prácticas Científicas y se le mostrarán las instalaciones de la Universidad en las que vaya a desarrollar su puesto de trabajo.

7.- Serán causas de extinción de los contratos para la realización de actividades científico-técnicas, tanto la finalización de la vigencia del proyecto como de la disponibilidad presupuestaria del mismo.

Artículo 21.- Requisitos presupuestarios para la tramitación de las prórrogas.

1.- Tras la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la duración del contrato laboral es, por defecto, siempre indefinida. Esto viene a derogar los contratos por obra o servicio con cargo a fondos finalistas que se venían suscribiendo en la UCLM, sustituyéndolos por los Contratos de Duración Determinada con cargo al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y, tras, la inclusión del artículo 23 bis en la Ley 14/2011, del Contrato de Actividades Científico-Técnicas, de duración indefinida, con cargo al resto de proyectos de investigación con fondos finalistas.

2.- Estos nuevos Contratos de Duración Determinada no conllevan la posibilidad de prórrogas.

3.- El Real Decreto-Ley 32/2021 no es de aplicación a los contratos por obra o servicio suscritos antes de su entrada en vigor, fijada para el 30 de diciembre de 2021.

Disposición Adicional Primera.

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda referencia a personas, colectivos, cargos académicos, representantes, etc., contenida en el presente documento cuyo género sea masculino se entenderá referida a ambos géneros, incluyendo, por tanto, la posibilidad de referirse a mujeres y hombres.

Disposición Adicional Segunda.

El personal investigador contratado se podrá adscribir a un Departamento o Centro/Instituto de Investigación en los términos y conforme al procedimiento que, a tal efecto, establezcan los Estatutos de la UCLM.

A efectos del ejercicio de sus derechos electorales, y en concreto para las elecciones a Rector y al Claustro Universitario, se adscribirá a una circunscripción electoral.

Disposición Adicional Tercera.

Los contratos derivados de las convocatorias específicas promovidas por el Sistema Español de la Ciencia, la Tecnología e Innovación, a nivel estatal o en el ámbito de la Comunidad Autónoma, se regirán por sus normas específicas y lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y sus normas de desarrollo.

Disposición Derogatoria.

Queda derogado el Reglamento de Contratación de personal Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (aprobado por el Consejo de Gobierno de la UCLM en su reunión del 15 de julio de 2021)

Disposición Transitoria Primera.

Prórrogas de los contratos

La Unidad de Gestión de la Investigación, con antelación suficiente para la tramitación de la documentación correspondiente relacionada con la vigencia del contrato, siempre que éste haya sido suscrito con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, solicitará a la persona responsable de la aplicación presupuestaria un informe en el que indique si corresponde prórroga de aquel (y la duración de esta) o por el contrario corresponde el cese del trabajador, en cuyo caso deberá indicar la causa.

En el caso de que el responsable de la aplicación presupuestaria citada indique que corresponde prorrogar el contrato, se solicitará a la Unidad de Contabilidad, la emisión de un certificado de existencia de crédito suficiente que soporte los gastos derivados de la misma.

Disposición Final.

El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, y será publicado en el Boletín Oficial de la Universidad de Castilla-La Mancha y el sitio web de la Universidad.

BORRADOR