

# **Borrador de Anteproyecto de Reglamento de la Actividad del Personal Investigador Contratado**

## **Preámbulo**

La formación de personal investigador y técnico conforma una parte esencial de la actividad del sistema universitario público. Asimismo, la incorporación de talento investigador constituye una aspiración irrenunciable para el fortalecimiento de las universidades comprometidas con el desarrollo científico y docente, y especialmente de aquellas que necesitan consolidar su plantilla, como es el caso de la Universidad Pablo de Olavide. En este sentido, la Recomendación de la Comisión (UE) 2005/251/CE, de 11 de marzo, por la que se aprueba la Carta Europea del Personal Investigador y el Código de conducta para su contratación, conmina a los organismos que emplean y/o financian personal investigador a elaborar estrategias de desarrollo profesional específicas para dicho personal, que abarque todas las etapas de su carrera independientemente de su situación contractual. Dichas estrategias deben dirigirse a fomentar y posibilitar la promoción profesional de este colectivo. En este sentido, incide la norma en que la docencia debe considerarse una opción valiosa en las trayectorias profesionales de los investigadores, siempre que no implique responsabilidades excesivas y obstaculice las labores de investigación, especialmente al principio de la carrera investigadora.

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, establece diversas modalidades de contratación de personal técnico e investigador por parte de los organismos públicos. Dicha contratación puede estar vinculada, bien con programas oficiales de recursos humanos, o bien con proyectos o contratos de I+D+i en los que participen los Departamentos universitarios. Cada figura contractual conlleva una capacitación profesional y académica y unas funciones de investigación diferenciadas. Dicha capacitación conlleva así mismo un potencial para participar en las tareas docentes del Departamento de adscripción, que la Universidad Pablo de Olavide debe definir de acuerdo con el marco jurídico aplicable a cada uno de los supuestos.

Este reglamento establece las condiciones necesarias para el desarrollo de la actividad del personal investigador contratado por la Universidad Pablo de Olavide, en aras de garantizar, tal como exige el art. 60.2 de sus Estatutos, que todos los miembros del personal investigador se encuentren adscritos a algún Departamento, en cuanto son estas las unidades de investigación básicas en que se estructura la docencia e investigación universitaria, y, por ello, el anclaje necesario para garantizar el disfrute de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones que para todo el personal docente e investigador establecen los art. 99 y ss. de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide. Se pretende, en definitiva, articular las bases fundamentales del trabajo científico y formativo del personal investigador contratado por la Universidad en consonancia con las buenas prácticas en la Gestión de Recursos Humanos de Investigación que marca la Unión Europea, así como de hacer a nuestra universidad atractiva para el desarrollo de la actividad científica, por parte de personal investigador en todos los niveles de capacitación.

## **CAPITULO I .- Ámbito de aplicación**

**Artículo 1.-** El presente Reglamento se aplicará al personal investigador que presta sus servicios a través de contratos de Personal Investigador y Personal Técnico financiados por proyectos, ayudas, contratos y convenios de I+D+i o de cooperación internacional científica y académica. Dichos contratos están amparados por su régimen jurídico vigente, en particular la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, el *Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación y/o 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.*

**Artículo 2.-** En todo caso, se considerarán incluidos en su ámbito de aplicación las siguientes figuras de Personal Investigador y Personal Técnico de Apoyo a la Investigación:

- a) El Personal Técnico de Apoyo a la Investigación (PTC), en cuanto personal contratado para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica o de cooperación académica internacional. Se incluyen expresamente los contratos realizados a través programas de personal técnico de Planes de I+D+i Internacionales, europeos, estatales y regionales, así como del Plan Propio de Investigación de la UPO.
- b) Personal Investigador en Formación (PIF) incorporado a un Programa de Doctorado y contratado para la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto, contrato o convenio de I+D+i. Se incluyen expresamente los programas estatales de formación predoctoral, FPU y FPI, y proyectos de investigación internacionales, europeos, estatales o regionales de I+D+i que contemplan la formación de personal predoctoral, así como los propios de la UPO.
- c) Personal Investigador Postdoctoral (PPD), contratado en el marco de proyectos, contratos o programas de recursos humanos de investigación y/o desarrollo, para la realización de tareas de investigación o de cooperación académica, orientadas a la obtención de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional que conduzca a la consolidación de la experiencia investigadora. Se incluyen expresamente los programas de atracción de talento postdoctoral, como los Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, Marie Curie, así como Programas internacionales, europeos, estatales y regionales de Investigación con personal investigador postdoctoral adscrito, así como los propios de la UPO.
- d) Personal Investigador Distinguido (PID), contratado para la realización de actividades de investigación y la dirección de equipos humanos, centros de investigación, 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 UPO.

## **CAPITULO II. De la adscripción Departamental del Personal investigador Contratado y de su actividad docente**

**Artículo 3.** El personal investigador contratado se adscribirá al Área Académica y Departamento al que pertenezca el Personal Investigador que sea responsable del proyecto vinculado con la contratación, o que haya avalado la incorporación en el caso de programas de recursos humanos

de I+D+i. El Área Académica de adscripción podrá variar si así lo decide el Consejo de Departamento, oído el Personal Investigador responsable del proyecto.

**Artículo 4.-** El personal técnico vinculado con proyectos de investigación se adscribirá al Departamento al que pertenezca el Personal Investigador que sea responsable del proyecto de I+D que sustenta la contratación, o que haya avalado la incorporación en el caso de programas de recursos humanos de I+D+i. En el caso de proyectos institucionales, este personal podrá ser adscrito a Servicios Generales de apoyo al I+D de la Universidad.

**Artículo 5.-** La adscripción departamental del personal técnico o investigador podrá variar por mutuo acuerdo de los Consejos de los Departamentos implicados, oído el Personal Investigador responsable del proyecto.

**Artículo 6.** En caso de indefinición sobre la adscripción departamental, decidirá al respecto el Consejo de Gobierno de la Universidad.

**Artículo 7.** El personal contratado adquirirá la condición de miembro del Departamento de adscripción, en los términos establecidos en el art. 65.1 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide.

**Artículo 8.** El área administrativa responsable de gestionar la contratación comunicará la adscripción al Departamento correspondiente. Así mismo, en caso de cambio de adscripción, los Departamentos implicados deberán comunicar el cambio a dicha área administrativa.

**Artículo 9. -** Los Departamentos de adscripción podrán asignar actividad docente al personal investigador contratado, siempre que éste lo solicite y que la convocatoria que da origen al contrato correspondiente lo permita. El personal técnico de apoyo a la investigación no podrá realizar tareas docentes.

La asignación de docencia se incorporará al correspondiente POD. La incorporación del personal investigador contribuirá coyunturalmente a la capacidad docente del Área Académica de adscripción en los términos que se establezcan en el Marco de Ordenación Docente de la Universidad.

**Artículo 10.-** Para poder realizar tareas docentes, se debe de tener contrato en vigor, o compromiso firme de renovación, que abarque por completo el cuatrimestre o cuatrimestres en que se imparte y evalúa la docencia.

**Artículo 11.-** En modalidades de contratación para las que la participación en tareas docentes sea obligatoria, como el programa predoctoral FPU y otros programas de atracción de talento, el Departamento de adscripción adquiere el compromiso de facilitar la asignación de la docencia necesaria para cumplir los requisitos exigidos en el contrato.

**Artículo 12.-** A estos efectos, se debe tener en cuenta que:

a) El Personal Investigador en Formación podrá colaborar en régimen tutorizado en la actividad docente de su Área Académica de adscripción, en los términos establecidos por el Estatuto del Personal Investigador en Formación, el cual fija un máximo de 6 ECTS anuales, sin superar los 18 ECTS en toda la etapa predoctoral.

b) El Personal Investigador Postdoctoral podrá realizar actividad docente dentro de su Área Académica de adscripción, hasta un máximo anual de 8 ECTS, en consonancia con lo establecido para el Contrato de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

c) El Personal Investigador Distinguido podrá desempeñar hasta un máximo de 16 ECTS de actividad docente en cada curso académico, dentro de su Área Académica de adscripción. La carga docente asignada a este personal deberá justificarse sobre la base de los objetivos del programa que da origen al contrato.

### **CAPITULO III. Sobre los salarios de los contratos.**

**Artículo 13.** A efectos salariales de los contratos de personal investigador contratado, la universidad establecerá retribuciones de referencia para los distintos tipos de contrato (Personal Técnico, en Formación, Postdoctoral, Distinguido). Dichas referencias se aplicarán en aquellos casos en los que el programa o proyecto que da lugar a la convocatoria de contratación no determine el salario a aplicar, o si establece un margen a decisión de la Universidad.

**Artículo 14.-** Las referencias se adecuarán a la legislación vigente, en particular a lo establecido en la Ley de la de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, así como a el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación.

**Artículo 15.-** El Consejo de Gobierno de la Universidad establecerá las retribuciones de referencia, a propuesta del vicerrectorado con competencias en investigación y la Gerencia de la Universidad.

**Artículo 16.-** El salario de contratación deberá estar en la horquilla que se determine en torno a la retribución de referencia correspondiente. Se contemplarán vías de excepcionalidad para casos debidamente justificados por el elevado bagaje del perfil solicitado en la convocatoria de contratación.

#### **Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Reglamento

#### **Disposición final primera. Instrucciones de aplicación.**

El Vicerrectorado competente por razón de la materia podrá dictar las instrucciones necesarias para el desarrollo y el adecuado cumplimiento de este Reglamento.

**Disposición final segunda. Entrada en vigor.**

Este Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial de la Universidad Pablo de Olavide”.