

## REGLAMENTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN

Aprobado Consejo de Gobierno 11/12/2024

La investigación, la docencia y la transferencia e intercambio de conocimiento constituyen funciones centrales de la universidad, tal y como refiere el artículo 1.1 de la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (en adelante “LOSU”).

El Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación, constituyó la primera normativa destinada en exclusiva a esta materia, básica para la formación y consolidación específica de personal cualificado, por más que en la Universidad su aplicación fuera parcial, en cuanto contemplaba exclusivamente a quienes fueran doctores o titulados universitarios y hubieran obtenido el reconocimiento de la suficiencia investigadora. Con posterioridad, el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, amplía su ámbito de aplicación a todos los graduados universitarios a quienes se hubiera reconocido la condición de beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado; regulando, por un lado, los derechos y deberes del personal investigador en formación y, por otro, las relaciones con los centros de adscripción.

En este panorama legislativo, la Universidad de León, mediante el Reglamento del Personal Investigador en Formación, aprobado en Consejo de Gobierno el 5 de junio de 2009, reguló las categorías de Personal Investigador en Formación, así como los requisitos y características necesarios para ser beneficiario de ese programa formativo destinado a los graduados universitarios. Se establecieron, así, tres categorías de Personal Investigador en Formación (PIF), dos de ellas plenamente acogidas al mentado Estatuto del Personal Investigador en Formación, en atención a su dependencia del Programa Propio de Promoción de la Investigación de la Universidad o de Programas de Ayudas a la Investigación inscritas en el oportuno Registro, u homologables a las mismas. Además, y dada la existencia de una variedad de formas de adscripción de personal investigador en formación, como becarios o contratados, vinculados a proyectos, contratos o convenios y con condiciones distintas de las recogidas en el Estatuto del Personal Investigador en Formación u homologables a ellas, el Reglamento estableció y reguló la figura de Personal Investigador en Formación Asimilado. Por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de mayo de 2011, la ordenación interna se completó con la aprobación del Reglamento destinado a recoger la modalidad de iniciación a la investigación y las ayudas destinadas a tal fin, a partir del cual los estudiantes de últimos cursos de las titulaciones de la Universidad podían incorporarse a las tareas de investigación



desarrolladas en los distintos Grupos, Departamentos e Instituciones de investigación, para así iniciar su formación como investigadores.

Con posterioridad, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante “LCTI”), introdujo modificaciones sustanciales en el régimen del personal investigador. La fundamental afecta a su propia definición, pues se considera como tal, en sentido amplio, “el que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación”.

Sobre tal nuevo concepto extendió las posibilidades de contratación de personal investigador de las Universidades; en particular cuando, a través de su disposición final tercera, introdujo el apartado 3 bis del artículo 48 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOU) con la siguiente redacción: “así mismo podrá contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”. Propósito bajo el cual introduce tres nuevas modalidades específicas de contratos de personal investigador a las que pueden acogerse las Universidades públicas, regulando sus correspondientes regímenes jurídicos, y, en su artículo 20.2, también les faculta para contratar personal investigador a través de las modalidades establecidas en 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.

El anterior conjunto de normas, a las cuales procede añadir el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el Estatuto de la Universidad de León, en cuanto deban entenderse vigentes, conformaron el régimen jurídico general para la regulación de personal especializado.

En la modificación anterior del presente reglamento, aprobada en Consejo de Gobierno del 21 de junio de 2017, teniendo necesariamente en cuenta las previsiones del II Convenio Colectivo el Personal Laboral Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León y el II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León, se derogaron los Reglamentos del Personal Investigador en Formación de la Universidad de León y el que regulaba la colaboración en la docencia de los profesores contratados doctores permanentes y senior en el marco del Programa I3; a la vez, se modificó el Reglamento de la modalidad de iniciación a la investigación y de las ayudas destinadas a tal fin de la Universidad de León.

Con posterioridad a esa última reforma, han tenido lugar varias modificaciones de la LCTI, siendo la más destacable la operada mediante Ley 17/2022 de 5 de



septiembre, se ha sustituido la Ley Orgánica de Universidades por la LO 2/2023 de 22 de marzo del Sistema Universitario (LOSU), y se han modificado varias normas generales de carácter laboral; habiendo quedado superadas buena parte de las previsiones de la versión del reglamento vigente desde 21 de junio de 2017.

Ante dicho escenario normativo, en ejercicio de la **autonomía universitaria reconocida por el artículo 27 de la Constitución española de 1978** se estima necesario adaptar la normativa reglamentaria a las necesidades específicas de la Universidad de León dando así pleno cumplimiento al principio de seguridad jurídica y así lograr una mayor eficiencia en la gestión de recursos públicos; y, al tiempo, satisfacer la necesidad de abordar una regulación completa y actual del personal investigador de la Universidad de León.

## **CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO**

### **Artículo 1. Ámbito subjetivo de aplicación y Régimen jurídico.**

A los efectos previstos en este Reglamento, tendrá la consideración de personal investigador de la Universidad de León el que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

Será considerado personal investigador el personal docente e investigador definido en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, entre cuyas funciones se encuentra la de llevar a cabo actividades investigadoras.

Dicho personal investigador podrá estar vinculado mediante una relación sujeta al derecho administrativo o al derecho laboral con la Universidad de León u Organismo dependiente de aquella.

El personal investigador funcionario se registrará por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y por la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León en los términos previstos en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario como consecuencia del respeto a la autonomía universitaria.

El personal investigador de carácter laboral se registrará por lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, 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, así como la normativa reglamentaria que desarrolla dichas normas de rango legal y por lo dispuesto en el II Convenio Colectivo de Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León. Asimismo, se registrará por los preceptos del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de



octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que le sean de aplicación.

El personal que realice labores de apoyo a la investigación se registrará en lo referente a su condiciones laborales por la convocatoria pública de su contratación y por aquellas disposiciones del Convenio Colectivo de personal docente e investigador que: **(I)** sean compatibles con la naturaleza de su cometido de apoyo técnico a la investigación y **(II)** con la titulación de acceso a dichas contrataciones laborales puesto que en muchas ocasiones hablamos de personal con titulaciones de Formación Profesional no Universitaria.

El personal investigador laboral contratado con cargo a financiación proveniente de programas externos (ingresos finalistas para la Universidad) o con cargo a programas propios de la Universidad podrá estarlo bajo las siguientes modalidades contractuales:

a) **Contrato predoctoral**, regulado en el artículo 21 de la LCTI, el RD 103/2019 de 1 de marzo por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (EPIF) y las demás normas de aplicación supletoria citadas en el art. 20 LCTI, especialmente el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, en el presente reglamento y, en su caso, en las bases y convocatorias de ayudas previstas para su financiación.

b) **Contrato de acceso de personal investigador doctor**, regulado en el artículo 22 de la LCTI y, de forma supletoria, las disposiciones legales citadas en los arts. 20 y 22 de la LCTI, así como, en su caso, en las bases y convocatorias de ayudas previstas para su financiación.

c) **Contrato de investigador distinguido**, regulado en el artículo 23 de la LCTI, en la normativa supletoria citada en su art. 20, y en el propio acuerdo suscrito entre las partes.

d) **Contrato de actividades científico-técnicas**, regulado en el art. 77 de la LOSU, art. 23 bis de la LCTI, el resto de la normativa de aplicación supletoria citada en los arts. 20 y 23 bis LCTI, así como, en su caso, en las bases y convocatorias de ayudas previstas para su financiación.

e) **Otros contratos laborales previstos en la normativa laboral pero no desarrollados específicamente en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación relacionados con actividades investigadoras y de transferencia que cuenten también con una fuente de financiación de carácter finalista.** En este grupo se encuentran, por ejemplo, el personal contratado con cargo a contratos del art. 60 de la LOSU, el personal contratado con cargo a programas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, o el personal contratado con cargo a Proyectos Europeos y otros asimilables cuando la modalidad contractual no sea un contrato de actividades científico-técnicas.



El régimen jurídico de estos contratos en la Universidad de León quedará asimismo determinado por el presente reglamento y las bases de la convocatoria de contratación del personal investigador en cuanto no se oponga a la normativa superior en rango que deba aplicarse con preferencia.

## **Artículo 2. Derechos del personal investigador**

2.1.- El personal investigador que preste servicios en la Universidad de León tendrá, como establece el artículo 14 de la LCTI, los siguientes derechos:

- a) A formular iniciativas de investigación a través de los órganos correspondientes.
- b) A determinar libremente los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos y de la normativa aplicable sobre propiedad industrial e intelectual, y teniendo en cuenta las posibles limitaciones derivadas de las circunstancias de la investigación y del entorno, de las actividades de supervisión, orientación o gestión, de las limitaciones presupuestarias o de las infraestructuras.
- c) A ser reconocido y amparado en la autoría o coautoría de los trabajos de carácter científico en los que participe.
- d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.
- e) A la plena integración en el equipo de investigación en el que desarrolla su actividad en la Universidad de León.
- f) A contar con los medios e instalaciones adecuados para el desarrollo de sus funciones, dentro de los límites derivados de la aplicación de los principios de eficacia y eficiencia en la asignación, utilización y gestión de dichos medios e instalaciones y de las disponibilidades presupuestarias.
- g) A la consideración y respeto de su actividad científica y a su evaluación de conformidad con criterios públicos, objetivos, transparentes y preestablecidos.
- h) A utilizar la identidad visual corporativa de la Universidad de León en la realización de su actividad científica.
- i) A participar en los beneficios que obtenga la Universidad de León como consecuencia de la eventual explotación de los resultados de la actividad de investigación, desarrollo o innovación en que haya participado. Dicha participación no tendrá en ningún caso la consideración de retribución o salario para el personal investigador.



j) A participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral desarrollados por la Universidad de León.

k) A la promoción y formación profesional en el trabajo así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad en la forma que se determine por la Universidad de León.

l) A la movilidad geográfica, intersectorial e interdisciplinaria, para reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional del personal investigador, en los términos previstos en la normativa de aplicación.

m) A desarrollar sus funciones en entornos de trabajo igualitarios, inclusivos, diversos y seguros, en los que se garantice el respeto y la no discriminación, directa ni indirecta, en el desempeño de su actividad, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.

n) A participar en los órganos colegiados de gobierno de la Universidad de León en la forma prevista por el Estatuto de la Universidad.

2.2.- Los investigadores con contratos de trabajo temporal, es decir, por un tiempo determinado, tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

En este sentido aquellas previsiones legales o convencionales incompatibles con la naturaleza temporal de sus contratos no les serán de aplicación.

2.3.- Los derechos relacionados se entenderán sin perjuicio de los establecidos por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Artículo 3. Deberes del personal investigador**

3.1.- El personal investigador que preste servicios en la Universidad de León habrá de asumir los siguientes deberes, recogidos en el artículo 15 de la LCTI:

a) Observar los principios y las prácticas éticas propias de sus disciplinas, así como las normas recogidas en los diversos códigos deontológicos aplicables.

b) Poner en conocimiento de la Universidad de León todos los hallazgos, descubrimientos y resultados susceptibles de protección jurídica, así como colaborar en los procesos de protección y de transferencia de los resultados de sus investigaciones.

c) En su caso, colaborar activamente en la difusión de los resultados de sus investigaciones según la normativa de aplicación.





- d) Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y de gestión de los que forme parte; también en los procesos de evaluación y mejora para los que se le requiera.
- e) Procurar que su labor sea relevante para la sociedad.
- f) Adoptar las medidas necesarias para evitar el plagio y la falsificación de datos en la investigación.
- g) Encaminar sus investigaciones hacia el logro de los objetivos estratégicos de la Universidad de León, y obtener o colaborar en la obtención de los permisos y autorizaciones necesarias antes de iniciar su labor.
- h) Informar a la Universidad de León y a las entidades que financian o supervisan su actividad de posibles retrasos y redefiniciones en los proyectos de investigación cuya responsabilidad asumen, así como de la finalización de los mismos, o de la necesidad de abandonarlos o suspenderlos antes de lo previsto.
- i) Rendir cuentas sobre su trabajo a la Universidad de León y a las entidades que financian o supervisan su actividad, y responsabilizarse del uso eficaz de la financiación de los proyectos de investigación que desarrolle. A tal fin, deberá observar la normativa específica (Bases y Convocatorias) que les sea de aplicación, así como los principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, cooperando en las auditorías sobre sus investigaciones que procedan según la normativa vigente.
- j) Utilizar la denominación y la identidad visual corporativa de la Universidad de León en la realización de su actividad científica, de acuerdo con su normativa interna y los acuerdos, pactos y convenios que esta suscriba.
- k) Seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras de acuerdo con la normativa aplicable, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, así como velar por que el personal a su cargo cumpla con estas prácticas.
- l) Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos y de confidencialidad.
- m) Seguir en todo momento prácticas igualitarias de acuerdo con la normativa aplicable, incluida la adopción de precauciones necesarias en materia de prevención de cualquier tipo de discriminación, y velar por que el personal a su cargo cumpla con estas prácticas.
- n) A recibir comunicaciones de la Universidad de León mediante el correo electrónico institucional, así como a la firma del contrato de trabajo o cualquier otro documento relativo a la relación laboral o administrativa mediante el uso de sistemas telemáticos, si así se decidiese por la Institución académica.



ñ) A que la jornada completa semanal sea con carácter general de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, todo ello, sin perjuicio de lo que disponga anualmente el calendario laboral y a la posibilidad que la convocatoria regule especificidades con relación a la jornada y horario de trabajo.

Asimismo, con relación al cumplimiento de la jornada de trabajo podrá establecerse por el Vicerrector de Investigación sistemas de control horario específicos.

3.2.- Los deberes precedentes se entenderán sin perjuicio de los establecidos en la legislación vigente y/o en la convocatoria de empleo correspondiente.

## **CAPÍTULO II.- CONTRATO PREDOCTORAL**

### **Artículo 4. Objeto**

4.1.- Este contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso y por otro, del conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctorado, sin que pueda exigírsele la realización de cualquier otra actividad que desvirtúe la finalidad investigadora y formativa del contrato. Asimismo, el contrato tendrá por objeto la orientación postdoctoral por un período máximo de doce meses.

Podrán concurrir al proceso selectivo para la firma de este contrato quienes estén en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado Universitario con Grado de al menos 300 créditos ECTS o grado y Máster Universitario, o equivalente, o se encuentre en otro de los supuestos previstos en el artículo 6 del Real Decreto 99/2011 como requisitos de acceso a los estudios de doctorado, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Asimismo, podrán acceder a esta modalidad contractual quienes estén en posesión de un título universitario oficial que haya obtenido la correspondencia al nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, establecido en el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Real Decreto 889/2022 de 18 de octubre las condiciones y los procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores.

4.2.- El personal así contratado tendrá la consideración de Personal laboral Investigador Predoctoral en Formación.





4.3.- Únicamente tendrán la consideración de Personal laboral Investigador Predoctoral aquellos que realicen un doctorado y firmen un contrato de trabajo con la Universidad de León bajo esta modalidad contractual, en consecuencia, no tendrán dicha consideración aquellas personas que realicen estudios de doctorado aunque sean beneficiarios de alguna beca, ayuda o subvención de cualquier tipo.

## **Artículo 5. Forma y duración**

5.1.- El contrato se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador o trabajadora, y la Universidad de León, en su condición de empleadora, 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 o posgrado en su caso. Asimismo, se identificará en el contrato un proyecto o línea de investigación específica y novedosa que constituya el marco en el que se realizará la formación del personal investigador predoctoral en formación, así como la duración pactada.

5.2.- La Universidad de León deberá informar por escrito al personal investigador predoctoral en formación, en los términos y plazos establecidos por el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, sobre dichos elementos esenciales y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, si tales elementos y condiciones no figuran en el contrato de trabajo formalizado por escrito. Entre los elementos que deben quedar identificados en el contrato deberá figurar el lugar de realización efectiva de las actividades del personal investigador predoctoral en formación.

5.3.- La Universidad de León está obligada a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebre y las prórrogas de los mismos, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el mismo plazo de diez días a contar desde la celebración del contrato, y con anterioridad a su remisión a la oficina pública de empleo, la Universidad de León entregará a la representación legal del personal investigador predoctoral en formación una copia básica del mismo. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal del personal investigador predoctoral en formación también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

5.4.- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años, y tendrá dedicación a tiempo completo durante toda su vigencia. 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



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 seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad, previo informe favorable del servicio público de empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes.

A estos efectos, se considerarán personas con discapacidad las previstas en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Cuando el contrato resulte prorrogable, y el trabajador continúe desarrollando las actividades objeto del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente, salvo informe desfavorable de evaluación motivado emitido por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, hasta completar su duración máxima.

El personal investigador predoctoral en formación no podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior al máximo posible de cuatro o seis años, según los casos.

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 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.

5.4.- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato. Igualmente lo suspenderán las situaciones previstas en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como medida de protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

5.5.- En el caso de que el personal investigador predoctoral en formación formulara reclamación por incumplimiento de las tareas propias de la dirección de la tesis doctoral ante el órgano competente para resolver dicha reclamación y éste emitiera dictamen favorable al reclamante, durante el periodo que transcurra desde la presentación de dicho dictamen favorable y hasta que se produzca el cambio en la dirección de la tesis doctoral se suspenderá el cómputo de la duración del contrato, con un límite de cuatro meses, transcurridos los cuales se reanudará el referido cómputo. El dictamen deberá emitirse a la mayor brevedad posible. La entidad competente deberá resolver, previo informe positivo de dicha entidad respecto de



la nueva dirección, el cambio en la dirección de la tesis en el plazo máximo de un mes.

#### **Artículo 6. Evaluación de la actividad**

La actividad desarrollada por el Personal Investigador Predoctoral en Formación será evaluada anualmente o con la periodicidad que se determine en las convocatorias 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 superar favorablemente dicha evaluación.

#### **Artículo 7. Retribución**

La retribución del Personal Investigador Predoctoral en Formación no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en el convenio colectivo 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. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca anualmente.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio.

#### **Artículo 8. Derechos específicos de los contratados predoctorales**

Además de los derechos comunes a todo el personal de investigación incluidos en el Capítulo I, de sus derechos específicos contemplados en el RD 103/2019 de 1 de marzo por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, así como de los incorporados en la convocatoria correspondiente, al Personal Investigador Predoctoral en Formación de la Universidad de León se le reconocen de manera expresa los siguientes:

- a) Tener asignado un tutor o director, con título de Doctor, que se encargará de la coordinación y orientación de su actividad.
- b) Quedar adscrito a una unidad orgánica (Departamento, Instituto, etc.) de la Universidad.
- c) Usar las instalaciones y dependencias universitarias según las normas reguladoras, así como los recursos informáticos en igualdad de condiciones que el PDI.
- d) Tener acceso, cuando sea posible, a cuantas actividades organice o concierte la Universidad de León que contribuyan a la mejora de su formación investigadora.
- e) Informar y recibir información regularmente de las cuestiones que afecten a la vida universitaria.
- f) Realizar las revisiones médicas que sean pertinentes en función de su actividad de acuerdo con la normativa de prevención de riesgos laborales.



- g) Obtener la suspensión temporal de la condición de Personal Investigador Predoctoral en Formación por causa justificada, siempre y cuando esta posibilidad aparezca contemplada en la correspondiente convocatoria.
- h) Disfrutar de las vacaciones, permisos y licencias reconocidos con carácter general para el PDI Laboral de la Universidad de León.
- i) Optar a las ayudas a la investigación y para la asistencia a congresos, seminarios y reuniones convocadas por la Universidad.
- j) Disfrutar de estancias temporales en otras Universidades o Centros de Investigación.
- k) Gozar, como el resto de la comunidad universitaria, de la tutela del Defensor de la Comunidad Universitaria.
- l) Podrán recibir una compensación económica equivalente a las tasas por la tutela académica del programa de doctorado correspondiente, siempre que así lo recoja la convocatoria que le sea de aplicación.
- m) Ver acreditada su condición de personal laboral de la Universidad de León por medio del carnet universitario correspondiente.

#### **Artículo 9. Deberes específicos de los contratados predoctorales**

Además de los establecidos con carácter común en el Capítulo I, y de sus deberes específicos contemplados en el RD 103/2019 de 1 de marzo por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir el Estatuto de la Universidad de León y las normas derivadas del mismo.
- b) Informar y responder de su actividad formativa e investigadora y cumplir las condiciones especificadas en la respectiva convocatoria, acreditando la realización de las actividades previstas en su programa de formación y/o especialización, así como el cumplimiento de los objetivos con el aprovechamiento requerido.
- c) Incorporarse en tiempo y forma al Departamento, Instituto o proyecto asignado, una vez que haya sido contratado.
- d) Realizar su labor en consonancia con normas comúnmente aceptadas de buenas prácticas de investigación responsable y satisfacer las obligaciones generales derivadas de la normativa vigente sobre ayudas o subvenciones públicas.
- e) Cumplir con las exigencias previstas en la normativa vigente sobre propiedad intelectual, industrial y de protección de datos.
- f) Hacer uso adecuado de las instalaciones y dependencias universitarias.



g) Observar las disposiciones en materia de horario, jornada, vacaciones y permisos de aplicación al PDI Laboral de la Universidad de León.

h) Comunicar al Vicerrectorado competente cualquier cambio o incidencia relativos a las condiciones necesarias para la realización de su labor investigadora, o aquellas que afecten al normal desarrollo de la misma, en el tiempo mínimo imprescindible.

#### **Artículo 10. Colaboración en tareas docentes**

El Personal Contratado Predoctoral en Formación de la Universidad de León podrá colaborar en tareas docentes con los límites establecidos en el Real Decreto 103/2019 y en la correspondiente convocatoria, siempre que tales tareas docentes no dificulten la finalidad investigadora y formativa del contrato, con una duración hasta un máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato predoctoral, y sin que en ningún caso se puedan superar las 60 horas anuales.

A este fin, la iniciativa partirá de la solicitud del interesado, ajustándose al modelo aprobado por la Universidad, contando con la autorización del Vicerrectorado competente en materia de investigación y con el informe previo del Director del Departamento y de su Tutor o Director.

No obstante lo anterior, la autorización no habilitará al personal predoctoral para ser responsable o coordinador de una asignatura, TFG o TFM, ni para formar parte de tribunales ni firmar actas.

Solo excepcionalmente el personal contratado predoctoral podrá impartir docencia en títulos oficiales de Máster hasta un máximo de 10 horas anuales reuniendo además dos requisitos adicionales **(i)** previo informe favorable de la Comisión Académica del Máster expedido a solicitud motivada del profesor responsable de la asignatura y **(ii)** autorización del Vicerrectorado de Actividad Académica, para la posterior inclusión de su colaboración en el Plan Docente del Departamento.

La tramitación y resolución de este procedimiento deberán ser previas al comienzo de la colaboración en la docencia.

#### **Artículo 11. Registro del Personal Contratado Predoctoral**

11.1.- La Universidad de León creará un registro de Personal Contratado Predoctoral en Formación en el cual se inscribirán todos los empleados vinculados bajo tal modalidad contractual. Será un registro único, centralizado en el Vicerrectorado correspondiente y recogerá, al menos, los siguientes datos: identificación, NIF, características de las ayudas o subvenciones que -en su caso- hayan financiado la contratación, organismo concedente, fecha de inicio y finalización del contrato y adscripción a la unidad correspondiente de la Universidad.

11.2.- La Universidad emitirá a petición del interesado el correspondiente certificado de Personal Contratado Predoctoral en Formación, de acuerdo con la información que figure en su registro, recogiendo los datos de la ayuda de donde



proviene la financiación del contrato y la adscripción a la unidad correspondiente de la Universidad.

11.3.- El Vicerrectorado competente en materia de investigación, a través del Servicio de Gestión de la Investigación, será el encargado de vigilar y verificar los trámites correspondientes.

### **CAPÍTULO III.- CONTRATO DE ACCESO DE PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR**

#### **Artículo 12. Requisitos para la formalización del contrato**

El acceso a este contrato exigirá que quien aspire a formalizarlo acredite un doble requisito:

- a) Estar en posesión del título de Doctor o Doctora.
- b) Cumplir las exigencias establecidas en la convocatoria.

#### **Artículo 13. Objeto del contrato**

El trabajo a desarrollar consistirá, primordialmente, en la realización de tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención por el interesado de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.

#### **Artículo 14. Características del contrato**

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

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 misma 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.

### **Artículo 15. Retribución**

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.

### **Artículo 16. Colaboración en tareas docentes**

El personal investigador que sea contratado al amparo de lo dispuesto en este Capítulo podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 100 horas anuales. A este fin, la iniciativa partirá de la solicitud del interesado, ajustándose al modelo aprobado por la Universidad, contando con la autorización del Vicerrectorado competente en materia de investigación, con el informe previo



del Director del Departamento y con sometimiento a la normativa vigente sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

### **Artículo 17. Evaluación**

17.1.- A partir de la finalización del segundo año de contrato, el personal investigador contratado bajo esta modalidad por la Universidad de León podrá optar a una evaluación de la actividad investigadora desarrollada. Las evaluaciones tendrán en cuenta criterios de excelencia, serán realizadas conforme a las normas de la Universidad de León, contarán con un informe externo que se utilizará únicamente a efectos de promoción y reconocimiento a lo largo del itinerario postdoctoral, y que será realizado por:

- a) La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o
- b) La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL).

17.2.- La evaluación superada será tenida en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores en los procesos selectivos de personal laboral fijo convocados por la Universidad de León.

## **CAPÍTULO IV.- CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO**

### **Artículo 18. Requisitos para la formalización del contrato**

Los contratos de trabajo bajo la modalidad de Investigador/a Distinguido/a se podrán celebrar con investigadores, españoles/as o extranjeros/as, de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico y 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. La Universidad de León especificará en la correspondiente convocatoria los méritos a valorar de forma preferente y las funciones a desarrollar por el investigador.

### **Artículo 19. Objeto**

Los contratos de trabajo bajo la modalidad de investigador/a distinguido/a se podrán celebrar 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

### **Artículo 20. Duración**



20.1.- El contrato tendrá la duración que las partes acuerden; en todo caso, estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria.

20.2.- Las eventuales prórrogas, de pactarse, estarán sometidas a la consecución de los objetivos establecidos por la Universidad de León.

### **Artículo 21. Tiempo de trabajo**

La jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato.

### **Artículo 22. Exclusividad e incompatibilidades**

d) El personal investigador distinguido 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.

### **Artículo 23. Evaluación**

El Investigador Distinguido estará sometido a un sistema de seguimiento objetivo de carácter bianual sobre su actividad investigadora. Las evaluaciones tendrán en cuenta criterios de máxima excelencia, serán realizadas conforme a las normas de la Universidad de León y contarán con un informe externo, que tendrá carácter vinculante a los efectos del artículo siguiente en caso de ser negativo, realizado por:

- a) La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o
- b) La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL).

### **Artículo 24. Extinción**

24.1.- El contrato podrá extinguirse por desistimiento del 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.

24.2.- 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.

24.3.- En el supuesto de no superar la evaluación regulada en el artículo 23, el contrato quedará extinguido por ineptitud sobrevenida, teniendo derecho el trabajador a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de 12 mensualidades, de conformidad con cuanto establece el artículo 52 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos,



la Universidad de León habrá de ajustarse al procedimiento establecido en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 25. Colaboración en tareas docentes**

El personal investigador que sea contratado al amparo de lo dispuesto en este Capítulo podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 100 horas anuales. A este fin, la iniciativa partirá de la solicitud del interesado, ajustándose al modelo aprobado por la Universidad, contando con la autorización del Vicerrectorado competente en materia de investigación, con el informe previo del Director del Departamento y con sometimiento a la normativa vigente sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

### **CAPÍTULO V.- PERSONAL CON CONTRATO DE ACTIVIDADES CIENTÍFICO-TÉCNICAS Y PERSONAL CON CARGO A CONTRATOS REGULADOS DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 60 DE LA LEY ORGÁNICA 2/2023, DE 22 DE MARZO, DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (LOSU) PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS DE CARÁCTER CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO, HUMANÍSTICO O ARTÍSTICO**

#### **Artículo 26.- Objeto y requisitos**

La Universidad de León podrá contratar trabajadores cuyo contrato de trabajo estará destinado a 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, contruidos 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.

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.

La financiación de este tipo de contratos provendrá de programas internacionales, estatales, autonómicos o sectoriales, o de proyectos específicos de investigación científica o técnica encargados por terceros o desarrollados por iniciativa de los grupos o equipos de investigación de la Universidad de León, todo ello al amparo de los artículos. 60 y 11 a 13 de la LOSU, y en el ámbito del presupuesto de la Universidad de León tendrán la consideración de ingresos externos de carácter finalista.



Estos contratos se formalizarán, con carácter general, como contratos de trabajo por tiempo indefinido y se extinguirán, entre otras causas previstas en la legislación laboral, por la insuficiencia del crédito presupuestario destinado a la contratación del trabajador (art. 52.e) del Estatuto de los Trabajadores). No obstante, en el caso de contratos celebrados con cargo a subvenciones del Plan de Recuperación, Transformación, Recuperación y Resiliencia, y con cargo a subvenciones provenientes de Fondos de la Unión Europea, éstos podrán formalizarse como contratos de duración determinada de acuerdo con la Disposición Adicional 5.ª del RD 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 totalidad de los costes salariales deben ser cubiertos exclusivamente con el crédito finalista del correspondiente proyecto, convenio o programa.

### **Artículo 27. Personal contratado**

En función de las especificaciones del proyecto, programa o contrato de investigación, así como del crédito disponible, la Universidad de León podrá contratar bajo la modalidad de contrato de actividades científico-técnicas a Doctores/as, Titulados Universitarios, Técnicos/as de Grado Superior o Medio, Técnicos Especialistas y Auxiliares Administrativos.

Al personal con un contrato para la realización de actividades científico-técnicas en cualquiera de sus modalidades se le aplicarán las previsiones específicas del presente reglamento y de la convocatoria publicada al efecto.

### **Artículo 28. Formalización del contrato**

27.1.- El contrato de trabajo ha de celebrarse por escrito, en modelo oficial, especificando con claridad las tareas a realizar, que han de estar directamente vinculadas con la actividad investigadora a desempeñar en el marco del respectivo proyecto, programa o contrato de investigación o desarrollo tecnológico.

27.2.- El contrato podrá celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

### **Artículo 29. Incorporación al equipo de investigación**

29.1.- El trabajador desempeñará su trabajo en el seno del equipo de investigación responsable de la realización de la investigación objeto del contrato dependiendo funcionalmente del Director o Investigador Principal que tenga a su cargo la coordinación y control del programa, proyecto o contrato de investigación.

29.2.- El trabajador tendrá como centro de trabajo aquel en el que se desarrollen habitualmente las actividades propias del proyecto, programa o contrato de investigación; no obstante, y con la finalidad de garantizar los resultados de la investigación, si fuera imprescindible para el desarrollo del objeto del contrato la realización de determinados trabajos en otro lugar o en otro horario distinto al



establecido, el trabajador vendrá obligado a llevar a cabo la investigación con dichas modificaciones, sin que con ello se desvirtúe la naturaleza de la relación temporal.

### **Artículo 30. Retribución**

Las retribuciones de este personal, así como todas las cuestiones de índole retributiva que deriven de este tipo de contratos de trabajo, deberán estar incluidas en el coste económico financiado en el correspondiente proyecto, programa o contrato de investigación; respetando, en todo caso, los mínimos legales y convencionales, consecuentemente, el ingreso finalista deberá de cubrir la totalidad de los costes salariales asociados a la contratación de personal laboral, no pudiendo ser abonados costes salariales de personal contratado con cargo a proyectos con cargo al capítulo 1 (personal propio), es decir, el ingreso finalista debe de cubrir la **remuneración total que percibe el personal investigador (sueldo neto, cotizaciones sociales e Impuestos Sobre la Renta de las Personas Físicas)**

### **Artículo 31. Duración**

31.1.- El contrato finalizará cuando concluya el proyecto, programa o contrato de investigación al cual aparece vinculado, o bien en cualquiera de los supuestos establecidos en la legislación vigente o en este reglamento.

31.2.- La suma del período inicial del contrato y de las prórrogas que en su caso se realicen no podrán superar el tiempo de vigencia del proyecto, programa, o contrato de investigación con tercero del cual traen causa.

31.3.- En todo caso, la duración del contrato estará vinculada a la disponibilidad presupuestaria. El agotamiento del crédito presupuestario destinado al pago de los gastos del contrato determinará la extinción del contrato por aplicación del art. 52 e) del Estatuto de los Trabajadores.

31.4.- A los contratos suscritos dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia no les resultará de aplicación la presunción sobre el carácter indefinido de la relación laboral que se establece en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, respecto al encadenamiento de contratos temporales durante 24 meses dentro de un período de 30.

31.5.- El Director o Investigador principal del proyecto, programa o contrato habrá de comunicar al Vicerrectorado competente en materia de investigación la fecha de finalización del contrato con una antelación de un mes. A su vez, la Universidad de León deberá comunicar la denuncia del contrato por escrito con un preaviso mínimo de 15 días al trabajador, salvo que concurren los requisitos para la prórroga del contrato conforme a lo previsto en el artículo siguiente. En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.





31.6.- La extinción del contrato por insuficiencia del crédito presupuestario dará derecho al trabajador una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades de conformidad con lo previsto en el art. 53.1.b) sobre la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

### **Artículo 32. Colaboración en tareas docentes**

1. Los interesados podrán solicitar a sus Departamentos la colaboración excepcional en tareas docentes.

2. Los Departamentos serán los encargados de asignar las tareas de colaboración, que deberán contar con la conformidad del interesado y del Investigador Principal responsable de su contrato.

El Investigador Principal que preste su consentimiento con que un trabajador de su equipo realice tareas docentes se obligará a mantener el empleo de dicha persona durante el curso académico completo.

Únicamente el Vicerrector de investigación podrá liberar al Investigador Principal de dicha obligación mediante resolución motivada por causa justificada.

El incumplimiento de dicho compromiso de mantenimiento del empleo durante el curso académico completo por parte del Investigador Principal dará lugar a la exigencia de Responsabilidad Disciplinaria y a que se le reclamen por el Vicerrectorado de investigación la totalidad de los daños y perjuicios de incumplir el antedicho compromiso de mantenimiento del empleo.

A los efectos del presente reglamento los daños y perjuicios serán valorados en cada caso concreto por el Vicerrectorado de Profesorado.

En el caso de la docencia en máster o doctorado su participación deberá ser aprobada por las comisiones coordinadoras de la titulación o el programa correspondiente.

3. En todos los casos, los Departamentos remitirán a través de los Decanatos, las solicitudes, en las que se especificará las asignaturas en las que va a colaborar y el número de horas. El formulario correspondiente será publicado en la web del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado.

4. De cara a la planificación del curso académico, las colaboraciones docentes deberán ser autorizadas antes de su inicio. Para ello las solicitudes deberán ser remitidas al Vicerrectorado de Profesorado antes del 30 de septiembre.

5. Las solicitudes para la colaboración en la docencia y la realización de tareas docentes no previstas en dicho plazo, y sólo si se van a desarrollar en el segundo cuatrimestre, podrán realizarse hasta el 31 de enero.



6. Las colaboraciones docentes solicitadas serán autorizadas por el vicerrectorado con competencias en materia de profesorado y tendrán una carga docente máxima que se establecerá por resolución del Vicerrectorado con competencias en la materia, teniendo en cuenta los límites establecidos en la legislación vigente.
7. La docencia asignada al colaborador será docencia en actividades y grupos ya existentes en titulaciones de grado (salvo si es doctor, en cuyo caso podrá colaborar también en titulaciones de máster).
8. Este tipo de colaboraciones serán estrictamente académicas y no supondrán prestación de servicios de carácter administrativo o laboral.

## **CAPÍTULO VI.- PERSONAL INVESTIGADOR PROVENIENTE DE PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN**

### **Artículo 33. Estabilización**

33.1.- La Universidad estará obligada a realizar la reserva que cada año establezcan las disposiciones legales estatales para la contratación, como personal laboral fijo, del personal investigador doctor que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal u otros programas de excelencia nacional o internacional reconocidos que se detallan en el Anexo IV de la Resolución de 4 de noviembre de 2020, de la Secretaría General de Universidades (BOE 10/11/2020), o cualquier otro programa que presente indicador similar de calidad a los mencionados y la Secretaría General de Universidades así lo reconozca y que haya permitido obtener el certificado I3, en anteriores convocatorias, o estar en posesión del Certificado R3 establecido en el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Asimismo, la Universidad de León deberá cumplir idéntico compromiso cuando así venga recogido en la normativa de aplicación para otras figuras de carácter investigador.

33.2.- Esta reserva tiene como finalidad la estabilización de dicho personal.

### **Artículo 34. Colaboración en tareas docentes**

Este personal investigador, una vez estabilizado, dedicará la mayor parte de su jornada laboral a la investigación, sin perjuicio de su colaboración en tareas docentes del Área de conocimiento a la que esté adscrita su plaza. La colaboración docente se ajustará a lo establecido por la Universidad de León en el Plan de Dedicación Académica del Personal Docente e Investigador Funcionario y Laboral para cada curso académico.

## **CAPÍTULO VII.- NORMAS COMUNES SOBRE EL PROCESO SELECTIVO RELATIVO A LAS DISTINTAS MODALIDADES DE INVESTIGACIÓN**



### **Artículo 35. Principios generales**

La selección del personal investigador contratado a través de programas propios de la Universidad de León se realizará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, de acuerdo con lo previsto en la LCTI.

Los procedimientos selectivos de personal investigador se regirán por el presente reglamento, pero no por las previsiones del vigente Convenio Colectivo de Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León en lo relativo a selección, jornada y retribuciones.

### **Artículo 36. Convocatoria**

36.1.- La convocatoria se hará pública a través de la página web de la Universidad de León, en un apartado destinado al efecto, con el plazo de presentación de solicitudes que se fije en la convocatoria y no inferior a 5 días hábiles, y se realizará por el Vicerrector con competencia en materia de investigación, previa petición, en su caso, del Investigador Principal del proyecto, programa o contrato de investigación con el que se vaya a sufragar dicha contratación.

36.2.- La convocatoria incluirá el tipo de procedimiento de selección, requisitos y condiciones de los aspirantes; las pruebas o méritos a valorar y los criterios de selección; la composición del órgano de selección; duración máxima del proceso selectivo; número de vacantes, mención expresa de que no se podrá declarar superado el proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.; la dotación económica; el proyecto, programa o contrato de investigación con cargo al cual se financiará la plaza; una descripción adecuada de las tareas a desarrollar; la jornada u horario a realizar y, en su caso, sistemas de control horario; la retribución y previsión de duración del contrato de trabajo; los plazos de presentación de solicitudes, reclamaciones y resolución; y la indicación sobre la posibilidad de que los candidatos queden integrados en una lista de suplentes.

Asimismo, se adjuntará a la convocatoria un modelo de instancia de participación.

### **Artículo 37. Comisión de Selección**

37.1.- La selección será realizada por una Comisión formada por:

- a) El Vicerrector con competencias en materia de investigación o persona en quien delegue.
- b) El Director del Departamento, Centro o Instituto de Investigación al cual se encuentre adscrito el proyecto, programa o contrato de investigación.
- c) El Investigador responsable del proyecto, programa o contrato de investigación.
- d) Un funcionario del Servicio de Recursos Humanos que actuará de Secretario con voz y sin voto.



37.2.- La Comisión, que actuará con independencia, imparcialidad y profesionalidad, propondrá al candidato o candidatos que mejor valoración haya obtenido para su contratación por el Rector o Vicerrector en quien delegue.

37.3.- La comisión de selección respetará el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Corresponde al Vicerrector con atribuciones en materia de investigación y a la Comisión de Investigación velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento, así como dictar las normas de desarrollo necesarias para la aplicación del mismo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Los Pagos puntuales relativos al PERSONAL CON CONTRATO DE ACTIVIDADES CIENTÍFICO-TÉCNICAS Y PERSONAL CON CARGO A CONTRATOS REGULADOS DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 60 DE LA LEY ORGÁNICA 2/2023, DE 22 DE MARZO, DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (LOSU) PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS DE CARÁCTER CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO, HUMANÍSTICO O ARTÍSTICO deberán de ser autorizados de forma expresa por la Rectora o persona en quien delegue.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Como mínimo el personal investigador percibirá el salario correspondiente al Grupo de Cotización de la convocatoria de la plaza con independencia de que el aspirante que supere el proceso selectivo posea una titulación superior a la exigida en aquella.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Queda derogado el Reglamento del Personal Investigador de la Universidad de León, aprobado en Consejo de Gobierno el 21 de junio de 2017.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, debiendo publicarse en la página web de la Universidad.