



REGLAMENT PER A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONAL INVESTIGADOR I PERSONAL TÈCNIC O GESTOR DE SUPORT EN TASQUES D'INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ DE LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ

(Aprovat en la sessió núm. 3 de 30 de març de 2023 i modificat en la sessió número
XX/2024 del Consell de Govern de XX/XX/2024)

Text consolidat

Índex

Exposició de motius

Capítol I. Disposicions generals

Article 1. *Objecte i àmbit d'aplicació*

Article 2. *Definicions*

Article 3. *Règim jurídic dels contractes*

Capítol II. Modalitats contractuals

Article 4. *Contractes de personal investigador mitjançant les modalitats específiques de contractes de treball previstes en la LCTI*

Article 5. *Contracte predoctoral*

Article 6. *Contracte d'accés de personal investigador doctor*

Article 7. *Contracte de personal investigador distingit*

Article 8. *Contracte d'activitats científicotècniques*

Article 9. *Categories professionals de personal investigador*

Article 10. *Categories professionals de personal tècnic o gestor de suport a la investigació*

Capítol III. Règim retributiu

Article 11. *Retribucions del personal investigador i de suport a la investigació*

Article 12. *Estructura retributiva del personal d'investigació*

Capítol IV. Procés selectiu

Article 13. *Bases comunes de les convocatòries*

Article 14. *Requisits de les propostes de convocatòria*

Article 15. *Requisits de les persones aspirants*

Article 16. *Sol·licituds*

Article 17. *Llista de persones admeses i excloses*

Article 18. *Procediments de selecció i tramitació de les convocatòries*

Capítol V. Comissió de selecció

Article 19. *Procediments comuns*

Article 20. *Contractació de personal per al desenvolupament del Programa Propi d'Investigació*

Article 21. *Contractació per a la realització de projectes específics vinculats a línies d'investigació*

Capítol VI. Contractació

Article 22. *Formalització del contracte*

Capítol VII. Drets i deures

Article 23. *Drets*

Article 24. *Deures*

Article 25. *Drets de propietat industrial/intel·lectual i confidencialitat*

Article 26. *Mobilitat*

Disposició addicional primera

Disposició addicional segona

Disposició addicional tercera

Disposició addicional quarta

Disposició addicional cinquena

Disposició final. *Entrada en vigor*

Annex 1. Barems que s'han d'aplicar en els processos de selecció dels diferents perfils professionals del contracte d'activitat científicotècnica i personal investigador predoctoral vinculat a projectes d'investigació

EXPOSICIÓ DE MOTIUS¹

En els últims anys s'ha incrementat de manera notable l'activitat investigadora que realitzen els grups, departaments i instituts d'investigació de la Universitat Jaume I. Sens dubte, la incorporació de personal investigador en el marc dels diferents programes d'enfortiment de recursos humans dedicats a la recerca, promoguts des de les diferents administracions públiques, ha contribuït a aquest resultat. També a l'increment en la contractació de personal que col·labora en tasques de recerca, ja siga com a personal investigador o com a personal tècnic de suport, per al desenvolupament de projectes i contractes d'investigació.

~~En tots dos casos, la contractació s'articula a través de l'article 48.3 de la bis de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats (LOU), que estableix que les universitats podran contractar personal investigador d'acord amb el que es preveu en la Llei 14/2011 d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, d'ara en endavant LCTI. D'altra banda, la Llei 17/2022, de 5 de setembre, en vigor des del dia 7 de setembre de 2022, ha introduït modificacions substancials en la LCTI pel que fa a la contractació de personal vinculat a la investigació i al seu desenvolupament professional, així com a la carrera investigadora en l'estat espanyol. D'aquesta manera, es contemplen quatre modalitats específiques de contractes de personal vinculat a la investigació a les quals es poden acollir les universitats públiques, i es regulen els seus corresponents règims jurídics.~~

L'article 77.1 de la *Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari* (en endavant LOSU) estableix en el segon paràgraf, que les universitats públiques podran contractar, amb finançament intern de la universitat o amb finançament extern, personal investigador en les modalitats de contracte predoctoral, contracte d'accés de personal investigador doctor, contracte d'investigador/a distingit/da i contracte d'activitats científicotècniques, en els termes previstos per la *Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació* (en endavant LCTI), modificada per la *Llei 17/2022, de 5 de setembre*.

~~D'altra banda, la Llei 17/2022, de 5 de setembre, en vigor des del dia 7 de setembre de 2022, ha introduït~~ La modificació de la LCTI va introduir modificacions substancials en la Llei pel que fa a la contractació de personal vinculat a la investigació i al seu desenvolupament professional, així com a la carrera investigadora en l'estat espanyol. D'aquesta manera, es van establir quatre modalitats específiques de contractes de personal vinculat a la investigació a les quals es poden acollir les universitat públiques, i es van regular els seus corresponents règims jurídics.

Adicionalment a la modalitat de contracte predoctoral, es va establir el disseny d'un itinerari postdoctoral que condueix a la incorporació estable d'investigadors i investigadores al

¹ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

sistema i el seu desenvolupament professional posterior a través de la certificació R3. En segon lloc, es va introduir una nova modalitat contractual laboral indefinida vinculada al desenvolupament d'activitats científicotècniques en el marc de línies de recerca.

Una de les finalitats d'aquesta nova modalitat contractual va ser l'adequació a la Reforma Laboral aprovada pel *Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball*, convalidat per Acord del Congrés dels Diputats el 3 de febrer de 2022. Mitjançant aquesta norma es va posar fi a la possibilitat de contractació de duració determinada en la modalitat d'obra o servei per al desenvolupament de projectes d'investigació científica o tècnica, procediment habitual de contractació per a la investigació fins a aquell moment.

Resulta interessant assenyalar que, durant el període transitori i fins a l'aprovació de la modificació de la LCTI, el *Reial Decret-lei 8/2022, de 5 d'abril, pel qual s'adopten mesures urgents en l'àmbit de la contractació laboral del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació*, va introduir mesures per a assegurar l'adequada contractació, dotada de les garanties precises, del personal dedicat a la realització d'activitats científiques, tecnològiques i d'innovació. D'aquesta manera es va posar fi a un període d'incertesa i es van adoptar mesures a fi de fer compatible la reforma laboral sorgida del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, amb la dotació d'una necessària estabilitat en les relacions laborals del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació. Les persones responsables dels projectes, grups i instituts d'investigació van ser informades d'aquest canvi normatiu per tal d'aclarir la nova situació de la contractació laboral del personal vinculat a la recerca de la Universitat Jaume I, en data 6 d'abril de 2022.

Finalment, tot aquest període d'incertesa va ser finalitzat amb la publicació de l'article 23bis de la Llei 17/2022, de 5 de setembre, que va regular de manera definitiva el contracte d'activitats científicotècniques, de durada indefinida, en substitució del contracte temporal d'obra o servei.

En un context diferent, en aquest moment, la Universitat Jaume I es troba immersa en un procés d'adaptació dels seus procediments interns en l'àmbit de la recerca als principis i criteris recollits en la *Recomanació de la Comissió Europea d'11 de març de 2005 relativa a la Carta Europea del Investigador i al Codi de Conducta per a la contractació d'investigadors*, així com en la *Recomanació del Consell, de 18 de desembre de 2023, sobre un marc europeu per tal d'atraure i retindre a talents d'investigació, innovació i empreniment en Europa*.

Adaptació que resulta d'obligat compliment, una vegada obtinguda la certificació de qualitat *HR Excellence in Research (HRS4R)* el 12 d'agost de 2020 per part de la Comissió Europea. Entre altres qüestions, els compromisos abracen la implementació d'una política de selecció

de personal oberta, transparent i basada en el mèrit (OTM-R) i l'atenció a les necessitats del personal vinculat a la investigació al llarg de les quatre etapes de la carrera investigadora definides en el document de la Comissió Europea "*Towards a European Framework for Research careers*" i que li permetran desplegar una activitat científica de qualitat.

En definitiva, la definició de la nova carrera investigadora, les novetats respecte a la nova modalitat contractual d'activitat científicotècnica, així com l'augment de la contractació laboral del personal vinculat, i, finalment, els compromisos assolits en el procés d'acreditació HRS4R davant la Comissió Europea van fer necessari una normativa específica que regule les seues categories, les condicions específiques de treball, així com la seua selecció. **Per la qual cosa, el Consell de Govern, en sessió núm. 3, de 30 de març de 2023, va aprovar aquest Reglament.**

No obstant això, dins del marc del Pla d'acció 2020-2025 HRS4R de la Universitat Jaume I, s'ha elaborat el document per a la *Selecció i contractació del personal investigador OTM-R-UJI*, amb la finalitat de facilitar el compliment dels criteris i normes de selecció i contractació de personal investigador en el marc de l'estratègia HRS4R. Així, doncs, el grup de treball OTM-R ha revisat i adaptat els procediments i els criteris en què han de basar-se els processos de selecció: la qualitat i l'impacte, la diversitat, la mobilitat i la col·laboració. Per la qual cosa, fa necessària la modificació i actualització d'aquest Reglament.

Per tot això, en virtut de les competències atribuïdes en l'article 45 dels *Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló (EUJI)*, el Consell de Govern, en sessió número XX, de data XX de XXXXX de 2024, aprova la modificació del present Reglament.

CAPITOL I.

Disposicions generals

Article 1. *Objecte i àmbit d'aplicació*

1. L'objecte del present Reglament és regular el procediment per a la incorporació de personal investigador i personal tècnic o gestor de suport per al desenvolupament d'activitats d'investigació, transferència de coneixement i innovació a la Universitat Jaume I.
2. D'altra banda, també té per objecte la regulació de contractació de personal investigador i de personal tècnic o de gestió de suport a la investigació, per al desenvolupament de les activitats d'investigació realitzades en l'UJI, amb càrrec a finançament que gestiona i que prové, entre altres, de les següents fonts:

- a) Convocatòries externes per a la formació i incorporació de recursos humans al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació,
- b) Convocatòries per a la formació i incorporació de recursos humans dins del Pla de Promoció de la Investigació de la Universitat Jaume I,
- c) Projectes i ajudes específiques d'investigació obtingudes en convocatòries externes,
- d) Contractes regulats en l'article ~~83 de la LOU~~ 60 de la LOSU²,
- e) Convenis o acords de col·laboració per al finançament de la investigació i innovació amb entitats o organismes públics o privats, i
- f) Pressupostos específics per a R+D+I del vicerectorat o vicerectorats amb competències en investigació, innovació i transferència, o dels grups, departaments i instituts universitaris, sempre que aquest siga procedent en la seua totalitat de finançament extern.

Article 2. Definicions

1. A l'efecte del present Reglament es considera personal investigador qui, proveït de la titulació corresponent, porta a terme una activitat investigadora, entesa com el treball creatiu realitzat de manera sistemàtica per a incrementar el volum de coneixements, inclosos els relatius a l'ésser humà, la cultura i la societat, l'ús d'aquests coneixements per a crear noves aplicacions, la seua transferència i la seua divulgació.
2. Es considera personal de suport a la investigació el contractat per a col·laborar en el desenvolupament de projectes i activitats concretes d'investigació i innovació científica o tècnica, com a personal tècnic o com a personal gestor. El personal de suport participa en els projectes, normalment, sota la supervisió del personal investigador.
3. D'aquesta manera, el personal vinculat a la investigació comprèn tant el personal investigador com el personal de suport, tècnic o de gestió, a la investigació. Així, tenen aquesta consideració les persones contractades a través de les modalitats específiques de contractes de treball previstes en la LCTI.
4. D'altra banda, es classifica el personal investigador en quatre nivells, segons l'etapa de la carrera investigadora en què es troba i d'acord amb el document de la Comissió Europea "*Towards a European Framework for Research careers*". Aquesta categorització també resulta d'aplicació per a l'activitat investigadora de les diferents figures de professorat recollides en la ~~Llei d'Universitats~~ LOSU³.

² Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

³ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

- a) Personal investigador R1: Personal investigador en formació. Aquest personal es troba realitzant sota supervisió la seua tesi doctoral.
- b) Personal investigador R2: Personal investigador reconegut. Aquest personal ja disposa del títol de doctorat i es troba en els primers estadis de la carrera postdoctoral.
- c) Personal investigador R3: Personal investigador establert. Personal amb certificació R3 expedida per l'Agència Estatal d'Investigació. També inclou les categories de professorat titular d'universitat o professorat contractat doctor **o professorat permanent laboral** de la ~~Llei d'Universitats~~ **LOSU**.⁴
- d) Personal investigador R4: Personal investigador que acredita capacitats de lideratge dins del seu àmbit o camp d'investigació. En aquesta categoria s'inclou el professorat catedràtic d'universitat.

5. Finalment, es defineix una línia de recerca com un conjunt de coneixements, inquietuds, productes i projectes, construïts de manera sistemàtica al voltant d'un eix temàtic en el qual conflueixen activitats realitzades per un o més grups de recerca i requerirà el seu desenvolupament seguint les pautes metodològiques adequades en forma de projectes d'R+D+I.

Article 3. Règim jurídic dels contractes

1. L'UJI, en els termes previstos en el present Reglament, pot contractar personal investigador, d'acord amb l'article ~~48 de la LOU~~ **77 de la LOSU**, a través de les modalitats de contracte de treball previstes en la LCTI i sobre la base de possibles figures de contractació que definisca el Govern Valencià.⁵

2. El règim jurídic aplicable a aquestes modalitats de contracte de treball és el que s'estableix en aquesta llei i en les seues normes de desenvolupament, i supletòriament, en el *text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre* (ET) i en les seues normes de desenvolupament, així com en els convenis col·lectius aplicables i, si escau, en el *text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre* (TREBEP).

3. Així mateix, també són aplicables els requisits i condicions inclosos en les corresponents convocatòries de places publicades per la Universitat, així com, si escau, en les bases i resolucions d'ajudes concedides per al finançament d'activitats d'investigació.

⁴ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

⁵ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

CAPÍTOL II

Modalitats contractuals

Article 4. Contractes de personal vinculat a la investigació mitjançant les modalitats específiques de contractes de treball previstes en la LCTI

Les modalitats de contracte de treball són les següents:

- a) Contractació de duració determinada de personal investigador:
 - Contracte predoctoral.
 - Contracte d'accés de personal investigador doctor.
 - Contracte de personal investigador distingit.
- b) Contractació indefinida de personal investigador o de personal de suport, tècnic o de gestió, a la investigació:
 - Contracte d'activitats científicotècniques.

Article 5. Contracte predoctoral

Aquest contracte es regula en *l'article 21 de la LCTI*, desenvolupat pel *Reial decret 103/2019, d'1 de març, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador predoctoral en formació* (EPIF).

Es formalitza d'acord amb el següents requisits:

- a) El contracte ha de tenir per objecte la realització de tasques d'investigació, en l'àmbit d'un projecte específic i nou, per les persones que estiguen en possessió del títol de llicenciatura, enginyeria, arquitectura, grau universitari amb almenys 300 crèdits ECTS ("European Credit Transfer System") o màster universitari, o equivalent, i hagen sigut admeses en un programa de doctorat de la Universitat Jaume I. Aquest personal té la consideració de personal investigador predoctoral en formació (R1) durant aquesta fase. Així mateix, el contracte té per objecte l'orientació postdoctoral per un període màxim de dotze mesos, sense que la duració total del contracte siga superior al màxim previst en el paràgraf (c). A partir ~~del moment de l'obtenció del títol de doctorat~~ de la data de defensa de la tesi doctoral, el personal tindrà el nivell R2.⁶

⁶ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

b) El contracte s'ha de formalitzar per escrit entre el personal investigador predoctoral en formació, en la seua condició de treballador, i la Universitat, en la seua condició d'ocupadora, i haurà d'acompanyar-se d'escrit d'admissió al programa de doctorat expedit per l'Escola de Doctorat de l'UJI.

c) El contracte ha de ser de duració determinada, amb dedicació a temps complet.

La durada del contracte no pot ser inferior a un any, ni excedir de quatre anys. Quan el contracte s'haja concertat per a una duració inferior a quatre anys pot prorrogar-se successivament sense que, en cap cas, les pròrroques puguen tindre una duració inferior a un any. Cap persona treballadora pot ser contractada mitjançant aquesta modalitat, en la mateixa o diferent entitat, per un temps superior a quatre anys, incloses les possibles pròrroques. No obstant això, quan el contracte es concerte amb una persona amb discapacitat, el contracte pot tindre una duració màxima de sis anys, pròrroques incloses, tenint en compte les característiques de l'activitat investigadora i el grau de les limitacions en l'activitat. Sense perjudici del que s'estableix amb anterioritat en el present apartat, en el cas que, per haver estat ja contractat el treballador en aquesta modalitat, el temps que reste fins al màxim de quatre anys, o de sis en el cas de persones amb discapacitat, siga inferior a un any, pot concertar-se el contracte, o la seua pròrroga, pel temps que reste fins al màxim establert en cada cas.

Tenint en compte que un dels objectes del contracte és la realització d'una tesi doctoral, quan es realitze una proposta de contractació per una durada inferior a tres anys cal adjuntar la planificació del finançament previst fins a la data de lectura de la tesi.

Les diferents situacions recollides en l'article 21c) de la LCTI donaran lloc a la interrupció del còmput de la durada del contracte, així com a les pròrroques pel temps equivalent a la jornada que s'ha reduït.

L'activitat desenvolupada pel personal investigador predoctoral en formació serà avaluada anualment per la Comissió Acadèmica del Programa de Doctorat a través de l'Escola de Doctorat, durant el temps que dure la seua permanència en el programa. El contracte pot ser resolt en el supòsit de no superar-se favorablement aquesta avaluació.

d) La retribució d'aquest contracte no pot ser inferior al 56 per 100 del salari fixat per a les categories equivalents en el conveni col·lectiu durant els dos primers anys, al 60 per 100 durant el tercer any, i al 75 per 100 durant el quart any. Tampoc pot ser inferior al salari mínim interprofessional que s'establisca cada any, segons l'article 27 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

e) A la finalització del contracte per expiració del temps convingut, la persona treballadora té dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la prevista per als contractes de duració determinada en l'article 49 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

f) El personal investigador predoctoral pot col·laborar en tasques docents sense que supose un minvament de la càrrega docent del departament que assigne la col·laboració, fins a un màxim de 180 hores durant l'extensió total del contracte predoctoral, i sense que en cap cas es puguen superar les 60 hores anuals, amb acord previ, si escau, amb el departament

implicat, l'aprovació de l'UJI i el sotmetiment a la normativa vigent d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.⁷

Article 6. Contracte d'accés de personal investigador doctor

Les condicions d'aquest contracte s'estableixen en *l'article 22 de la LCTI*. Els contractes s'han de formalitzar en el marc d'un itinerari d'accés al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació, amb els següents requisits:

- a) El contracte s'ha de formalitzar amb personal amb títol de doctorat.
- b) La finalitat del contracte ha de ser la de realitzar primordialment tasques d'investigació, desenvolupament, transferència de coneixement i innovació, orientades a l'obtenció pel personal investigador d'un elevat nivell de perfeccionament i especialització professional, que conduïsquen a la consolidació de la seua experiència professional.
- c) El personal investigador inclòs en aquesta modalitat contractual ha de tenir un nivell professional R2 d'acord amb el document de la Comissió Europea *"Towards a European Framework for Research careers"*. No obstant això, aquest personal es classificarà en la categoria R3 en el moment que acredite la certificació R3 a què fa referència l'article 6(i) d'aquest Reglament.
- d) El contracte ha de ser de duració determinada i amb dedicació a temps complet.
- e) La duració del contracte ha de ser d'almenys tres anys, i podrà prorrogar-se fins al límit màxim de sis anys. Les pròrroques no poden tindre una duració inferior a un any. No obstant això, quan el contracte es concerte amb una persona amb discapacitat, el contracte pot tindre una duració màxima de huit anys, pròrroques incloses, tenint en compte les característiques de l'activitat investigadora i el grau de les limitacions en l'activitat.

Cap persona treballadora pot ser contractada mitjançant aquesta modalitat, en la mateixa o diferent entitat, per un temps superior a sis anys, incloses les possibles pròrroques, excepte en el cas de les persones amb discapacitat indicades en el paràgraf anterior per a les quals el temps no pot ser superior a huit anys. El temps de contracte transcorregut en l'extinta modalitat de contracte d'accés al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació es comptabilitzarà per al càlcul d'aquests períodes màxims. Sense perjudici del que s'estableix amb anterioritat en el present apartat, en el cas que, per haver estat ja contractat el treballador sota aquesta modalitat, el temps que reste fins al màxim de sis anys, o de huit en el cas de persones amb discapacitat, siga inferior a un any, podrà concertar-se el contracte, o la seua pròrroga, pel temps que reste fins al màxim establert en cada cas.

⁷ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

Les diferents situacions recollides en l'article 22d) de la LCTI donaran lloc a la interrupció del còmput de la durada del contracte, així com a les pròrrogues, pel temps equivalent a la jornada que s'ha reduït.

- f) La retribució d'aquest contracte no podrà ser inferior a la que corresponga al personal investigador que realitzi activitats anàlogues.
- g) El personal investigador que siga contractat a l'empara del que es disposa en aquest article podrà realitzar activitat docent fins a un màxim de 100 hores anuals, amb acord previ, si escau, amb el departament implicat, l'aprovació de l'UJI, i el sotmetiment a la normativa vigent d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.
- h) A la finalització del contracte per expiració del temps convingut, la persona treballadora tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la prevista per als contractes de duració determinada en l'article 49 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- i) El personal investigador contractat en aquesta modalitat pot optar a partir de la finalització del segon any de contracte a una avaluació de l'activitat investigadora desenvolupada que, si és positiva d'acord amb requisits prèviament establerts, li pot ser reconeguda amb els efectes previstos en l'itinerari d'accés estable al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació en el qual s'emmarca el contracte. Aquesta avaluació s'utilitzarà únicament a l'efecte de promoció i reconeixement al llarg de l'itinerari postdoctoral.
- j) Després d'haver superat l'avaluació regulada en l'apartat anterior, el personal investigador podrà obtenir una certificació com a personal investigador establert (d'ara endavant certificat R3). En tots els casos, l'òrgan competent per a l'avaluació dels requisits de qualitat de la producció i activitat científicotecnològica establerts per al certificat R3 és l'Agència Estatal d'Investigació.
- k) El certificat R3 com a personal investigador establert serà reconegut en els processos selectius de personal de nou ingrés estable convocats per la Universitat Jaume I. Les places de nou ingrés estable als processos selectius del qual podrà accedir el personal investigador amb certificat R3 seran les de professorat titular i ~~professorat contractat doctor~~ **professorat permanent laboral, per a la qual cosa caldrà, addicionalment, disposar de l'acreditació corresponent**. El certificat R3 es tindrà en compte a l'efecte de la valoració com a mèrits investigadors en aquests processos selectius, i es projectarà sobre les proves o fases de valoració del currículum del personal investigador que forme part d'aquests processos, de manera que tindrà efectes d'exempció o compensació de part de les proves o fases d'avaluació curricular o equivalents.⁸
- l) El Document de Carrera Docent i Investigadora de la Universitat Jaume I, a través del Pla de Promoció de la Investigació, regularà la reserva del 15% de les places en l'oferta d'ocupació pública a què fa referència l'article 22bis.3 de la LCTI per a l'estabilització de personal investigador doctor que haja obtingut la certificació R3 o haja superat una

⁸ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

avaluació equivalent a la del Programa d'Incentivació de la Incorporació i Intensificació de l'Activitat Investigadora (I3).

Article 7. Contracte de personal investigador distingit

L'article 23 de la LCTI estableix que els contractes de treball sota la modalitat de personal investigador distingit es poden formalitzar amb personal investigador espanyol o estranger de reconegut prestigi que es trobe en possessió del títol de doctorat i que gaudisca d'una reputació internacional consolidada basada en l'excel·lència de les seues contribucions en l'àmbit científic o tècnic. Així mateix, es pot formalitzar també amb personal tecnòleg que gaudisca d'una reputació internacional consolidada basada en l'excel·lència de les seues contribucions, tant en l'avanç de tècniques concretes d'investigació, com en valorització i transferència del coneixement i innovació que han generat. En tots dos casos seran contractats tenint en consideració els següents requisits:

- a) L'objecte del contracte ha de ser la direcció d'equips humans com a investigador/a principal, direcció de centres d'investigació o transferència de coneixement i innovació, o d'instal·lacions i programes científics i tecnològics singulars de gran rellevància en l'àmbit de coneixement de què es tracte, en el marc de les funcions i objectius de la Universitat. Per aquest motiu aquest personal tindrà una classificació R4.
- b) El contracte pot tenir la duració que les parts acorden.
- c) La duració de la jornada laboral, els horaris, festes, permisos i vacances es fixaran en les clàusules del contracte.
- d) El personal investigador contractat no pot formalitzar contractes de treball amb altres entitats, excepte autorització expressa de l'UJI o pacte escrit en contrari, i ha de respectar en tot cas la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.
- e) El contracte ha d'estar sotmès al sistema de seguiment objectiu que establisca la Universitat.
- f) El contracte pot extingir-se per desistiment **de la Universitat**, comunicat per escrit amb un preavís de tres mesos, sense perjudici de les possibilitats de rescissió del contracte per part de la Universitat per causes procedents. En el supòsit d'incompliment total o parcial del preavís, el personal investigador contractat tindrà dret a una indemnització equivalent als salaris corresponents a la duració del període incomplert.

En cas de desistiment de la Universitat, el personal investigador contractat tindrà dret a percebre la indemnització prevista per a l'acomiadament improcedent en el text refós de

la Llei de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici de la qual poguera correspondre-li per incompliment total o parcial del preavís.⁹

- g) El personal investigador que siga contractat a l'empara del que es disposa en aquest article pot realitzar activitat docent fins a un màxim de 100 hores anuals, amb acord previ, si escau, amb el departament, l'aprovació de la Universitat i el sotmetiment a la normativa vigent en matèria d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.
- h) El procediment de selecció del personal investigador distingit s'ha de realitzar per concurs de mèrits, prèvia convocatòria pública, en la qual s'ha d'indicar l'objecte de la plaça i definir els requisits i mèrits que es valoraran i les funcions que ha de realitzar el doctor o doctora contractat.

Article 8. *Contracte d'activitats científicotècniques*

L'article 23.bis de la LCTI estableix que l'objecte d'aquest contracte és la realització d'activitats vinculades a línies d'investigació o de serveis científicotècnics, incloent-hi la gestió científicotècnica d'aquestes línies. Són de duració indefinida i no formen part de l'oferta d'ocupació pública ni dels instruments similars de gestió de les necessitats de personal a què es refereix l'article 70 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, ni la seua convocatòria està limitada per la massa salarial del personal laboral.

Els contractes s'han de formalitzar d'acord amb els següents requisits:

- a) Mitjançant aquesta modalitat contractual es pot vincular tant a personal investigador com a personal de suport, tècnic o de gestió, de la investigació.
- b) Depenen de les tasques a realitzar dins de la línia d'investigació, el contracte es pot celebrar amb personal amb títol de llicenciatura, enginyeria, arquitectura, diplomatura, arquitectura tècnica, enginyeria tècnica, grau, màster universitari, tècnic superior o tècnic o amb personal investigador amb títol de doctorat. Així mateix, es pot formalitzar el contracte amb personal que tinga formació, experiència i competències concordants amb els requisits i tasques a exercir en la posició que es vaja a cobrir.
- c) Han de ser de duració indefinida.
- d) La dedicació dels contractes ha de ser, preferentment, a temps complet. En el supòsit de necessitat d'una dedicació a temps parcial, aquesta no podrà ser inferior a 20 hores setmanals.
- e) Per a l'autorització d'aquests contractes, la línia d'investigació ha de disposar de finançament que done cobertura a la contractació per una durada mínima de quatre mesos.

⁹ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

- f) Els procediments de selecció del personal laboral previst en aquest article es regeixen en tot cas a través de convocatòries públiques en les quals es garantisquen els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i concurrència i atenent, en la mesura que siga possible, les recomanacions recollides en la Carta Europea del Personal Investigador i el Codi de Conducta per a la seua contractació i els procediments OTM-R de la Universitat Jaume I.
- g) En el que no preveu aquest article, s'aplicarà el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- h) Extinció del contracte. S'afegirà una clàusula al contracte amb la següent redacció:
De conformitat amb l'article 49.1.b) 52.e) de l'Estatut dels Treballadors i a l'empara de l'article 23 bis de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, el contracte actual es pot extingir si concorre la falta o la insuficiència del finançament que justifica la contractació de la persona treballadora, i s'abonarà, en tal cas, de conformitat amb l'apartat 4 del citat precepte, la indemnització que resulte procedent de 20 dies de salari per any de servei amb un màxim de dotze mensualitats, que es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any.¹⁰

Article 9. Categories professionals de personal investigador

- 1. Personal investigador en formació. El personal que formalitze el contracte predoctoral previst en l'article 5 d'aquest Reglament.
- 2. Personal investigador d'accés. El personal que formalitze el contracte previst en l'article 6 d'aquest Reglament.
- 3. Personal investigador distingit. El personal que formalitze el contracte previst en l'article 7 d'aquest Reglament.
- 4. El personal investigador vinculat a través de la modalitat contractual de l'article 8 d'aquest Reglament pot tindre les següents categories:
 - a) Personal investigador júnior. Es poden formalitzar contractes d'investigador júnior amb persones que estiguen en possessió de la titulació de doctorat per a fer tasques d'investigació, orientades a l'obtenció pel personal investigador d'un elevat nivell de perfeccionament i especialització, que conduïsquen a la consolidació de la seua experiència professional, així com col·laborar en les tasques de difusió dels resultats d'investigació. Es tracta d'una modalitat contractual vinculada a l'etapa R2 de la carrera investigadora.

¹⁰ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

- b) Personal investigador sènior. Es poden formalitzar contractes d'investigador sènior r amb persones que estiguen en possessió de la titulació de doctorat, amb una antiguitat mínima de 4 anys i amb la certificació R3 o avaluació equivalent a la del programa I3, per a fer tasques d'investigació amb plena autonomia i responsabilitat, de coordinació de projectes d'investigació i fer tasques de difusió dels resultats d'investigació. En les convocatòries de places es podran establir altres mèrits que es consideren necessaris per a la seua selecció i contractació.

Article 10. Categories professionals de personal tècnic o gestor de suport a la investigació

1. La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups i categories que poden ser assignades als treballadors d'acord amb la titulació exigida per a l'ingrés en aquestes i les funcions previstes per al seu acompliment.
2. Aquestes categories són aplicables al personal de suport, tècnic o de gestió, vinculat a través de la modalitat contractual de l'article 8 d'aquest Reglament i a través de les dues modalitats:
 - a) Personal tecnòleg o gestor superior. Es pot formalitzar aquest contracte amb persones que estiguen en possessió d'una titulació universitària, llicenciatura, enginyeria, arquitectura, grau, màster, diplomatura, enginyeria tècnica o arquitectura tècnica. Als seus integrants els correspon les funcions genèriques de nivell superior.
 - b) Personal tecnòleg o gestor. Es pot formalitzar aquest contracte amb persones que estiguen en possessió d'una titulació com a tècnic superior o tècnic en el marc de la formació professional del sistema educatiu. Les funcions seran tècniques d'acord amb la titulació de referència i les de col·laboració tècnica amb les categories superiors.¹¹

¹¹ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

CAPÍTOL III.

Règim retributiu

Article 11. *Retribucions del personal investigador i de suport a la investigació*

1. El personal vinculat a la investigació contractat a través de las modalitats recollides als articles 6 i 7 d'aquest Reglament serà retribuït en funció del que es preveu en les corresponents convocatòries o programes d'actuació. En cas que les diferents figures tinguin una referència normativa a un altre tipus de contracte s'adequarà la retribució a la que corresponga normativament a aquestes últimes.
2. La retribució del personal investigador júnior contractat a l'empara de l'article 8 d'aquest Reglament no pot ser inferior a la quantitat mínima que han de percebre les persones contractades a través del programa "Juan de la Cierva Formación" dins del ~~IX~~ Pla Estatal d'Investigació, Científica i Tècnica i d'Innovació **vigent**. Per a cada any natural, es prendrà com a referència la darrera convocatòria publicada de l'esmentat programa. Per a ~~2023~~ 2024 aquesta quantitat és de ~~25.350~~ 28.000 euros bruts anuals.¹²
3. La retribució del personal investigador sènior contractat a l'empara de l'article 8 d'aquest Reglament no pot ser inferior a la quantitat mínima que han de percebre les persones contractades en la segona fase del programa "Ramón y Cajal" dins del ~~IX~~ Pla Estatal d'Investigació, Científica i Tècnica i d'Innovació **vigent**. Per a cada any natural, es prendrà com a referència la darrera convocatòria publicada de l'esmentat programa. Per a ~~2023~~ 2024 aquesta quantitat és de ~~39.900~~ 41.500 euros bruts anuals.¹³
4. La retribució del personal tecnòleg o gestor superior contractat a l'empara de l'article 8 d'aquest Reglament no podrà ser inferior a la quantitat mínima que han de percebre les persones contractades a través del programa de personal tècnic de suport dins del ~~IX~~ Pla Estatal d'Investigació, Científica i Tècnica i d'Innovació **vigent**. Per a cada any natural, es prendrà com a referència la darrera convocatòria publicada de l'esmentat programa. Per a ~~2023~~ 2024 aquesta quantitat és de ~~19.000~~ 22.500 euros bruts anuals.¹⁴
5. La retribució del personal tecnòleg o gestor contractat a l'empara de l'article 8 d'aquest Reglament no podrà ser inferior a la quantitat mínima que han de percebre les persones contractades a través del programa de personal tècnic de suport dins del ~~IX~~ Pla Estatal d'Investigació, Científica i Tècnica i d'Innovació **vigent**. Per a cada any natural, es prendrà com a referència la darrera convocatòria publicada de l'esmentat programa. Per a ~~2023~~ 2024

¹² Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

¹³ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

¹⁴ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

aquesta quantitat és de ~~16.000~~ 18.800 euros bruts anuals. En qualsevol cas, aquesta retribució sempre serà major que la que s'establisca anualment per al salari mínim interprofessional.¹⁵

Article 12. Estructura retributiva del personal d'investigació

La retribució del personal d'investigació és la que figure en les corresponents convocatòries, sense que puguin ser inferiors a les establides per a cada grup professional de referència en concepte de sou (base), referit a 14 mensualitats, sense perjudici de la formalització de contractes en els quals els salaris s'abonen en dotze mensualitats amb les pagues extraordinàries prorratejades.

El personal que desenvolupe la seua tasca a temps complet, d'acord amb la normativa interna de la Universitat, pot ser retribuït amb un complement de productivitat per especial rendiment en activitats d'investigació relacionades amb l'objecte del seu contracte.

Igualment, poden rebre un complement per participació en activitats de formació, sempre que es realitze fora de la seua jornada laboral. Aquesta col·laboració no podrà superar les 75 hores anuals i ha d'estar relacionada amb les matèries de la seua activitat d'investigació. L'import màxim a percebre per aquests complements no podrà excedir del 30 % del seu salari íntegre.

CAPÍTOL IV.

Procés selectiu

Article 13. Bases comunes de les convocatòries

1. Els procediments de selecció de personal investigador contractat i de tècnic de suport a la investigació es realitzaran mitjançant les convocatòries específiques, que garantiran els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat.
2. Les convocatòries a les quals es refereix el present Reglament, es regiran pel que es disposa en les corresponents lleis i en l'ordenament jurídic vigent que resulte aplicable.

¹⁵ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

Article 14. Requisites de les propostes de convocatòria

1. Les convocatòries vinculades a aquest Reglament han de contindre almenys les següents dades:

- a) L'objecte de la convocatòria
- b) Identificació de la persona responsable de la línia d'investigació i del contracte a realitzar.
- c) Identificació dels llocs que es proveiran, amb una descripció suficient de les funcions a realitzar i el perfil del lloc.
- d) Identificació de la modalitat contractual, d'entre les especificades en l'article 4 d'aquest Reglament.
- e) Origen dels fons amb els quals es finança la plaça.
- f) La jornada, retribució i previsió de duració, si escau, del contracte.
- g) Requisits de les persones aspirants.
- h) Descripció del procés de selecció, criteris de baremació, **adequats a l'àmbit de coneixement i a l'etapa de la carrera investigadora**, i puntuació.¹⁶
- i) Composició de la comissió de selecció i de la comissió suplent si escau.
- j) Model de sol·licitud, model de currículum i termini de presentació d'instàncies.
- k) Els llocs de publicació de les diferents resolucions que es generen al llarg del procés.

2. Quan l'entitat finançadora ho requereixca, o quan es desitge donar una difusió internacional de la convocatòria, les bases i tota la documentació addicional relacionada es traduiran i es publicaran també en idioma anglès.

3. **Els barems d'aplicació en els processos de selecció, així com els criteris de valoració, són els recollits en l'annex 1 d'aquest Reglament i s'han de fer públics a través del document de Selecció i contractació del personal investigador OTM-R-UJI.**¹⁷

~~Els barems per a la selecció de candidatures per a personal investigador han de valorar, almenys, els següents aspectes d'acord amb la Carta Europea de l'Investigador i el Codi de Conducta per a la Contractació de Personal Investigador i el Codi de Bones Pràctiques en Investigació i Doctorat de la Universitat Jaume I:~~

- ~~a) El procés de selecció ha de prendre en consideració tota la gamma d'experiència dels candidats i candidates. Encara que ha de valorar-se sobretot el seu potencial general com a investigadors o investigadores, també han de considerar-se el nivell d'independència i la creativitat: la creativitat global dels treballs i resultats d'investigació en forma de, per~~

¹⁶ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024

¹⁷ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

exemple, publicacions, patents, gestió de la investigació, docència i conferències, labors de supervisió i tutoria, col·laboració nacional i internacional, tasques administratives, activitats de sensibilització pública i de mobilitat.

- b) Els mèrits han de jutjar-se tant qualitativament com quantitativament i s'han de centrar en els resultats que sobreïsquen en una trajectòria professional diversificada. Així doncs, la importància dels índexs bibliomètrics ha de ponderar-se correctament dins d'una sèrie de criteris d'avaluació més àmplia que incloua la docència, les tasques de supervisió, els treballs en equip, la transferència de coneixements, la gestió de la investigació i la innovació i activitats de sensibilització pública. En el cas de les candidatures de l'entorn empresarial, ha de prestar-se especial atenció a les contribucions a patents, desenvolupament o invencions.
- En qualsevol cas, es valorarà el reconeixement del certificat R3 com a personal investigador establert.
- c) Els nivells de qualificació requerits han de coincidir amb les necessitats del lloc de treball i no concebre's com un obstacle a l'accés. El reconeixement i l'avaluació de les qualificacions han de basar-se en el judici dels assoliments de la persona en lloc de les seues circumstàncies o la reputació de la institució on es van adquirir les qualificacions. Així mateix, atès que les qualificacions professionals poden adquirir-se en les primeres etapes d'una llarga carrera, també ha de reconèixer-se el model del desenvolupament professional al llarg de tota la vida.
- d) S'ha de garantir la valoració i avaluació apropiades de les qualificacions acadèmiques i professionals, incloses les no oficials, de tots els investigadors i investigadores, especialment en el context de la mobilitat internacional i professional.
- e) S'ha de reconèixer el valor de la mobilitat geogràfica, intersectorial i interdisciplinària, així com de la mobilitat entre els sectors públic i privat com un mitjà potent per a reforçar els coneixements científics i el desenvolupament professional. Tota experiència de mobilitat com, per exemple, les estades en altres països o regions o en altres contextos d'investigació (públics o privats) o els canvis de disciplina o sector, tant si és part de la formació inicial en la investigació com si es produeix en fases ulteriors de la carrera han de considerar-se com una contribució valuosa al desenvolupament professional d'un investigador o investigadora.
- f) Les interrupcions de la carrera professional o les variacions cronològiques dels currículums no han de penalitzar-se, sinó considerar-se com a part de l'evolució professional i, per tant, com una contribució potencialment valuosa per al desenvolupament professional dels investigadors i investigadores cap a una trajectòria professional multidimensional.

4. — Els barems per a la selecció de candidatures per a personal de suport a la investigació han de considerar com a mínim els següents aspectes:

- a) Formació relacionada amb el projecte i el perfil del lloc de treball.

- ~~b) Activitat de suport a la investigació vinculada amb el perfil del concurs.~~
 - ~~c) Experiència en activitats professionals relacionades amb el perfil del concurs.~~
 - ~~d) Coneixement d'idiomes, utilització de programari específic relacionat amb les tasques a realitzar.~~
 - ~~e) Entrevista, en el cas que la comissió avaluadora ho crega convenient, destinada a avaluar els coneixements de la persona candidata en relació amb les tasques per desenvolupar en el projecte.~~
5. ~~Els barems, tant de personal investigador com de personal tècnic de suport a la investigació, poden aplicar coeficients correctors que mesuren l'adequació dels mèrits preferents al legats al perfil del concurs.~~¹⁸

(apartats 4 i 5 suprimits)

Article 15. *Requisits de les persones aspirants*

Amb caràcter general, les persones aspirants han de complir, a la data de finalització del termini de presentació d'instàncies, tant els requisits generals per a l'accés com els específics per al lloc que es convoca, que es detallen en les respectives convocatòries.

En el cas que les persones aspirants no tinguin la nacionalitat espanyola, els permisos i autoritzacions han de complir-se a la data de la formalització del contracte.

Article 16. *Sol·licituds*

1. Amb caràcter general, el termini de presentació d'instàncies ha de ser de deu dies hàbils, com a mínim, a partir de l'endemà de la publicació de la convocatòria.
2. Les convocatòries que responguen a necessitats immediates de desenvolupament de tasques investigadores poden seguir el procediment de tramitació d'urgència establert en l'article 33 de la Llei 39/2015 d'1 d'octubre del Procediment Administratiu Comú.
3. Les sol·licituds de participació en les convocatòries s'han de presentar preferentment en el *Registre de l'UJI*.

¹⁸ Suprimir per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

Article 17. Llista de persones admeses i excloses

Finalitzat el termini de presentació d'instàncies es publicaran les llistes provisionals de persones admeses i excloses, i s'obrirà un termini de deu dies hàbils per a possibles esmenes o reclamacions. **Quan transcorregui aquest termini sense que hi haja reclamacions o esmenes, aquesta resolució es considerarà definitiva.** En cas contrari, es publicarà la resolució definitiva de persones admeses i excloses.

La publicació de la identificació dels candidats es fa d'acord amb la normativa vigent de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades.¹⁹

Article 18. Procediments de selecció i tramitació de les convocatòries

1. Per a la selecció, es valoren els mèrits al·legats en el currículum per cada persona aspirant, d'acord amb els criteris de valoració específics, prèviament acordats per la comissió de selecció, sempre sobre la base del que s'estableix en l'objecte i perfil de la convocatòria.
2. Es pot realitzar una prova, si així s'estableix en la convocatòria, que tindrà caràcter obligatori, per la qual cosa si alguna persona aspirant convocada no es presenta en el dia, lloc i hora establerts, perd els seus drets. Aquesta prova, estarà relacionada amb l'objecte i el perfil establerts en la convocatòria. Per a la realització de la prova es convocarà a les persones aspirants amb una antelació mínima de quatre dies hàbils.
3. Igualment, es pot realitzar una entrevista posterior a l'aplicació del barem, si així es reflecteix en la convocatòria, que tindrà caràcter obligatori, per la qual cosa si alguna persona aspirant convocada no es presenta en el dia, lloc i hora establerts, perd els seus drets. La finalitat serà valorar l'adequació dels aspirants per a ocupar els llocs convocats. Per a la realització de l'entrevista es convocarà les persones aspirants amb una antelació mínima de quatre dies hàbils.
4. Els resultats provisionals es publiquen amb un termini de reclamacions no inferior a deu dies hàbils ni superior a quinze dies hàbils. Vistes les reclamacions o transcorregut aquest termini sense que se n'haja presentat cap, es publicaran els resultats definitius.
5. Realitzada la proposta de provisió definitiva, la comissió podrà constituir una relació de reserva d'ocupació amb la resta d'aspirants, ordenada per puntuació de major a menor, que

¹⁹ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

podrà utilitzar-se en el cas de renúncia de la persona adjudicatària, la seua baixa definitiva o per a cobrir necessitats posteriors de places amb les mateixes característiques.

6. Totes les convocatòries es publicaran en el tauler d'anuncis oficial (TAO) de l'UJI. Així mateix, ~~mateix~~ **Adicionalment al TAO, es publicaran també en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana les convocatòries en les que la duració del contracte siga superior a un any.**

Quan l'entitat finançadora ho requerisca les convocatòries es publicaran en el portal europeu Euraxess Jobs o en altres portals científics de difusió internacional, i es traduiran i publicaran també en anglès. També podran publicar-se altres convocatòries de personal vinculat a la investigació.²⁰

7. Les convocatòries de contractació de personal vinculat a la investigació seran de caràcter públic i seran gestionades pel Servei de Recursos Humans, d'acord amb les dades que faciliten els corresponents responsables dels projectes; Vicerektorat d'Investigació, Departament, Centre, Institut d'Investigació, grup d'investigació o personal investigador.

8. Les convocatòries es tramitaran amb el vistiplau del vicerector d'Investigació, a proposta de la persona responsable del projecte o línia d'investigació que sol·licita la contractació de personal i que disposa de finançament per a això, o del vicerector mateix quan es tracte de contractació de personal investigador per al desenvolupament de programes propis o estratègics d'R+D+i.

CAPÍTOL V.

Comissió de selecció

Article 19. *Procediments comuns*

1. D'acord amb *el Codi de Bones Pràctiques en Investigació i Doctorat de la Universitat Jaume I* i per tal de garantir la imparcialitat en els processos de selecció, les persones membres de la comissió de valoració han de signar una *declaració d'absència de conflicte d'interessos (DACI)*, que s'adjuntarà a l'acta de constitució de la comissió i formarà part de l'expedient administratiu.

²⁰ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

2. La composició de les comissions s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat, experiència, qualificacions i competència dels components, i s'ha de procurar una composició equilibrada, entre dones i homes, llevat que no siga possible per raons fundades i objectives degudament motivades.
3. El nomenament dels membres es farà públic en la resolució per la quals s'aprova la llista definitiva de persones admeses i excloses en el procés de selecció.
4. Les comissions vetlaran pel compliment del que s'estableix en la corresponent convocatòria i en aquesta normativa, garantiran el respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat i tindran el compromís d'actuar amb objectivitat independència i rigor professional. Així mateix vetlaran per respectar la confidencialitat de les dades personals de què hagen tingut coneixement per raó de la seua participació en la comissió, guardaran secret sobre les deliberacions de la comissió i garantiran la dedicació necessària per a l'acompliment adequat de les tasques que els són pròpies.
5. En cas necessari, la comissió pot sol·licitar l'assessorament d'experts externs, incloent-hi, si es considera adequat, professionals d'altres sectors.

Article 20. Contractació de personal per al desenvolupament del Programa Propi d'Investigació

La composició de la comissió de selecció per als processos selectius destinats a la contractació de personal vinculat a la investigació per al desenvolupament de programes propis d'R+D+i de la UJI es determinarà en la corresponent convocatòria, la qual ha d'estar formada per tres membres com a mínim.

Article 21. Contractació per a la realització de projectes específics vinculats a línies d'investigació

1. Per als processos selectius destinats a la contractació de personal vinculat a la investigació per al desenvolupament d'activitats d'R+D+I en projectes, contractes i convenis que donen suport a línies d'investigació de l'UJI, la comissió de selecció ha d'estar integrada per tres membres. Totes les persones que componen la comissió de selecció han de pertànyer al col·lectiu de personal docent i investigador de l'UJI amb vinculació permanent i estar en possessió de la titulació de doctorat.

2. La comissió de selecció estarà composta per:

- a) Un vicerector o vicerectora o persona en qui delegue.
- b) Un dels investigadors o investigadores principals.
- c) Un membre a proposta del o dels investigadors o investigadores principals.

3. Es designarà una comissió de selecció suplent, composta, així mateix, per tres membres.

~~4. Els investigadors principals presentaran en l'OCIT, amb el procediment establert, la sol·licitud per a la contractació de personal~~

~~5. En aquesta sol·licitud constaran les dades que s'indiquen en l'article 14.1 d'aquest Reglament.~~

(apartats 4 i 5 suprimits)²¹

6. Quan sorgisquen necessitats de contractació de personal per a un projecte, contracte, conveni, fons de l'institut o grup d'investigació, amb la mateixa categoria i funcions bàsicament idèntiques a un anterior, o bé, per tractar-se d'una pròrroga o d'una renovació dels anteriors, podrà contractar-se el personal que haguera superat el procés selectiu en una convocatòria anterior per ordre de prelació.

CAPÍTOL VI.

Contractació

Article 22. Formalització del contracte

1. La persona seleccionada, d'acord amb el procediment corresponent, ha de formalitzar el contracte amb el Servei de Recursos Humans de l'UJI abans de la data d'inici d'aquest. La signatura del contracte és personal i insubstituïble. El contracte se signarà amb caràcter previ a la incorporació per a la realització de les corresponents tasques.

2. Les persones amb nacionalitat d'altres estats diferents dels de la Unió Europea, i les d'aquesta per als estats en què no siga aplicable la lliure circulació de treballadors i treballadores, han d'estar en possessió del permís de residència i autorització de treball per

²¹ Suprimit per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

compte d'altri, o amb excepció d'aquesta autorització si es produeixen les circumstàncies a què es refereix *l'article 41 de la Llei orgànica 4/2000* i el que es disposa en el *Reial decret 557/2011, de 20 d'abril*, pel qual s'aprova el Reglament de la citada Llei orgànica 4/2000.

3. En el cas de titulacions obtingudes a l'estranger, ~~i quan es requerisca la titulació homologada o equiparada a Espanya, la signatura del contracte, en la data indicada en la convocatòria, estarà condicionada a l'obtenció de l'homologació.~~ hauran d'acreditar que estan en possessió de la corresponent convalidació o de la credencial que acredite, si escau, l'homologació o la declaració d'equivalència a titulació. Aquest requisit no serà aplicable als aspirants que hagueren obtingut el reconeixement de la seua qualificació professional, en l'àmbit de les professions regulades, a l'empara de les disposicions de dret comunitari.

En el cas de titulacions obtingudes a l'estranger que no es troben homologades, declarada la seua equivalència o reconegudes a la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds, es podrà validar aquest requisit sempre que l'òrgan convocant, a través de la comissió de selecció, presumisca que la titulació és equivalent a l'exigida en la convocatòria, rescindint-se el contracte si, posteriorment, l'autoritat competent resol la seua denegació, entenent que existeix denegació quan la mateixa es condiciona al compliment de determinats requisits, en tant no es complisquen.²²

4. En el cas concret dels contractes predoctorals, es podrà signar el contracte, quan la persona beneficiària estiga en possessió d'un títol obtingut d'acord amb sistemes educatius estrangers, sense necessitat d'homologació, prèvia comprovació per l'UJI que aquest acredita un nivell de formació equivalent a la del títol oficial espanyol de màster universitari i que faculta al país expedidor del títol per a l'accés a estudis de doctorat. Tot això, no implicarà, en cap cas, l'homologació del títol previ del qual estiga en possessió la persona interessada ni el seu reconeixement a altres efectes que l'accés a un contracte predoctoral.

5. El contracte estarà subjecte a la *Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques* i les disposicions de desplegament. Si en el període de duració del contracte la persona contractada incorre en una causa d'incompatibilitat, el contracte quedarà extingit per aquesta causa, sense perjudici del possible dret d'opció que tinga, si escau, de conformitat amb la Llei 53/1984.

6. Amb les dades obtingudes de les persones aspirants s'atendrà el que disposa *el Reglament UE2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i garantia dels drets digitals.*²³

²² Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

²³ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

7. El personal contractat a l'empara del present Reglament s'integrarà al departament, i en el seu cas en l'Institut/Centre d'investigació, d'acord amb el que s'estableix en els Estatuts de la Universitat i en la normativa de desplegament. El personal contractat en la modalitat d'activitat científicotècnica podrà estar adscrit en exclusiva a un institut d'investigació.

CAPÍTOL VII.

Drets i deures

Article 23. Drets

Són aplicables el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i els drets en l'article 98.1 dels Estatuts de la Universitat Jaume I.

Sense perjudici dels drets que s'estableixen amb caràcter general en la normativa vigent aplicable i de les especialitats derivades de la seua situació jurídica, són drets d'aquest personal:

- a) Integrar-se en els serveis, departaments, instituts o altres estructures creades per la Universitat.
- b) Obtindre la col·laboració i el suport necessari per al desenvolupament normal de les seues tasques, facilitat d'accés a les instal·lacions i la utilització dels mitjans, instruments o equips que es precisen per al normal desenvolupament de la seua activitat.
- c) Participar, en la forma prevista en els Estatuts de la Universitat Jaume I, en els seus òrgans de govern i representació.
- d) Acreditar la seua condició mitjançant el carnet universitari corresponent.
- e) Estar inclòs en els programes de salut laboral i prevenció de riscos laborals de la Universitat Jaume I.
- f) Fer ús dels serveis universitaris en condicions d'igualtat amb la resta de personal de la Universitat.
- g) Participar en les convocatòries d'ajudes a la investigació que, amb caràcter genèric, convoque la Universitat, com també participar en les activitats de formació per a personal investigador organitzades des de l'Escola de Doctorat.
- h) A la propietat industrial i intel·lectual d'acord amb el que hi ha previst en l'article 25 d'aquest Reglament.
- i) Per al personal investigador, la resta de drets mencionats a l'article 14 de la LCTI, així com els previstos en les normes específiques que els hi puguin resultar aplicables.
- j) A l'efecte del règim de jornada de treball, horari, dedicació, vacances, permisos i llicències, és aplicable al personal investigador la regulació del PDI. Al personal de suport

a la investigació la del PAS, amb les excepcions que estableix el calendari laboral per aquest col·lectiu.

Article 24. Deures

Són aplicables el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i les previsions de l'article 98.2 dels Estatuts de la Universitat Jaume I.

Sense perjudici dels deures establerts amb caràcter general per la normativa vigent aplicable i de les especialitats derivades de la seua situació jurídica, són deures d'aquest personal:

- a) Realitzar les activitats previstes en els seus programes de formació o especialització, si escau, i complir els objectius amb aprofitament.
- b) Ajustar-se al règim intern o de funcionament de la Universitat Jaume I de Castelló, especialment quant a condicions de treball i normes de prevenció de riscos laborals.
- c) Observar confidencialitat respecte a les dades o informació de caràcter científic, tècnic o comercial als quals pot accedir durant el desenvolupament de les seues activitats, d'acord amb el que s'estableix en l'article 25 d'aquest Reglament. L'incompliment d'aquesta obligació, així com la utilització indeguda de la informació, pot donar lloc a les responsabilitats que resulten procedents, i serà exigible directament a qui la cause la indemnització dels danys i perjudicis ocasionats.
- d) Respectar i fer un bon ús del patrimoni i les instal·lacions de la Universitat Jaume I de Castelló.
- e) Comunicar al vicerectorat competent en matèria d'investigació qualsevol canvi o incidència relatives a les condicions necessàries per a la concessió de l'ajuda que va donar origen a la formalització del contracte, si escau, o les que afecten el normal desenvolupament d'aquesta.
- f) Complir les obligacions generals derivades de la normativa vigent sobre ajudes o subvencions públiques, si escau.
- g) Per al personal investigador, la resta de deures esmentats en l'article 15 de la LCTI, així com els previstos en les normes específiques que hi puguin ser aplicables.
- h) El personal vinculat a la investigació que forme part d'instituts de investigació, han de respectar les normes o regulacions pròpies de les unitats d'adscripció.

Article 25. Drets de propietat industrial/intel·lectual i confidencialitat

1. Propietat industrial i intel·lectual sobre els resultats. En relació amb els drets de propietat industrial i intel·lectual sobre els resultats generats durant la seua vinculació amb la

Universitat i l'any posterior a aquesta, s'atendrà el que s'estableix en la *Normativa sobre la protecció dels resultats de les activitats d'investigació, desenvolupament tecnològic i innovació de la Universitat Jaume I* i, subsidiàriament, a la legislació reguladora de la matèria a escala estatal.

2. Confidencialitat. El personal investigador i el personal de suport en tasques d'investigació es compromet a mantindre confidencialitat sobre la informació a què puga tindre accés en l'acompliment de la seua activitat a la Universitat. Aquesta obligació de confidencialitat es mantindrà en vigor durant el període necessari perquè la Universitat puga donar total compliment a aquesta d'acord amb el que s'estableix en contractes/convenis subscrits prèviament amb terceres parts.

En els supòsits en què la Universitat no haja contret una obligació de confidencialitat prèvia, el personal investigador i personal de suport a la investigació quedarà obligat a la confidencialitat durant els dos anys següents des de la finalització de la seua vinculació amb la Universitat.

Article 26. Mobilitat

El personal investigador contractat per la Universitat pot realitzar les següents activitats complementàries:

- a) Estadies temporals en altres centres, nacionals o estrangers, per a completar la seua formació investigadora relacionada directament amb el projecte d'investigació que duu a terme, amb l'autorització prèvia de l'investigador o investigadora responsable, en la qual inclourà informe favorable sobre l'interès de l'estada amb el vistiplau del director i directora del departament o institut, si escau, i del vicerectorat amb competències en matèria d'investigació.
- b) Assistència i participació en congressos, seminaris o conferències de caràcter científic, tecnològic, humanístic o artístic, d'especial interès per al projecte d'investigació que duen a terme o per a la presentació de treballs, amb l'autorització prèvia de l'investigador responsable.

Disposició addicional primera

Els contractes derivats de les convocatòries específiques promogudes pel Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació, a nivell estatal o en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, es regiran per les seues normes específiques i el que es disposa en la LCTI.

Disposició addicional segona

Excepcionalment, en l'àmbit d'aplicació de la LCTI només serà aplicable *la disposició addicional cinquena del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia d'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, en relació amb la reforma de les modalitats de contractació temporal*, quan es tracte de contractes de duració determinada per part de les entitats que integren el sector públic, regulades en l'article 2 del Reial decret llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, sempre que aquests contractes es troben associats a l'estricta execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència i només pel temps necessari per a l'execució dels citats projectes, així com per a contractes necessaris per a l'execució de programes de caràcter temporal el finançament del qual depenga de fons europeus no competitius.

Els contractes formalitzats a l'empara de la citada disposició addicional cinquena amb anterioritat a l'entrada en vigor de la modificació de la LCTI, el 7 de setembre de 2022, mantindran la seua vigència fins al compliment de la duració fixada, amb el límit màxim de tres anys comptats a partir de la data d'entrada en vigor d'aquesta llei.

Disposició addicional tercera

El sistema de gestió de Recursos Humans de l'UJI preveu el perfil *PI*, per al personal vinculat a la investigació regulat en aquest Reglament, i distingeix dos col·lectius: personal investigador i personal tècnic de suport a la investigació.

Disposició addicional quarta

~~A l'efecte de la composició del Claustre i altres òrgans universitaris, d'acord amb l'article 50 dels Estatuts de la Universitat Jaume I, el personal vinculat a la investigació es troba inclòs en els següents col·lectius:~~

~~—El personal investigador forma part del personal docent i investigador sense vinculació permanent a la Universitat.~~

~~—El personal tècnic de suport a la investigació s'inclou en el col·lectiu del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis.~~

Disposició addicional quarta²⁴

(s'elimina la disposició addicional quarta en el seu contingut i es dona nou contingut que queda així)

Les reserves d'ocupació generades en els processos de selecció per a la creació de borses i de llocs de treball tindran una vigència màxima d'un any des de la darrera vegada que van ser utilitzades.

No obstant això, tot hi haver superat la vigència màxima establerta, aquestes reserves d'ocupació es podran mantindre mentre estiga en vigor el contracte de la persona que derive del procés selectiu, als efectes de resposta ràpida en cas de substitució de la persona contractada per renúncia, incapacitat laboral temporal o altres situacions similars.

Disposició final. *Entrada en vigor*

1. El present Reglament entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el Butlletí Oficial de la Universitat Jaume I.
2. Les modificacions introduïdes per acord aprovat en la sessió núm. XX del Consell de Govern, de XX de XXXXX de 2024, entraran en vigor l'endemà al de la publicació en el Butlletí Oficial de la Universitat Jaume I.²⁵

²⁴ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

²⁵ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

Annex 1. Barems que s'han d'aplicar en els processos de selecció dels diferents perfils professionals del contracte d'activitat científicotècnica i personal investigador predoctoral vinculat a projectes d'investigació²⁶

— Investigador sènior:

Formació acadèmica i contractes d'investigació o transferència exercits	20 punts
Activitat investigadora i de transferència de coneixement (incloent-hi valorització de la investigació)	40 punts
Accions de mobilitat	10 punts
Accions de divulgació científica	5 punts
Altres competències i formació investigadora (incloent-hi la competència lingüística, amb acreditació oficial, si escau)	5 punts
Entrevista	20 punts

— Investigador júnior:

Formació acadèmica i contractes d'investigació o transferència exercits	30 punts
Activitat investigadora i de transferència de coneixement (incloent-hi valorització de la investigació)	30 punts
Accions de mobilitat	10 punts
Accions de divulgació científica	5 punts
Altres competències i formació investigadora (incloent-hi la competència lingüística, amb acreditació oficial, si escau)	5 punts
Entrevista	20 punts

— Contracte predoctoral:

Formació acadèmica	50 punts
Activitat investigadora i de transferència de coneixement (incloent-hi valorització de la investigació)	10 punts
Beques d'iniciació a la investigació i participació en programes d'iniciació a la investigació	5 punts

²⁶ Modificat per Acord de Consell de Govern de XX de XXXXX de 2024.

Premis al rendiment acadèmic	5 punts
Participació en accions de mobilitat del programa ERASMUS	5 punts
Altres competències i formació investigadora (incloent-hi la competència lingüística, amb acreditació oficial, si escau)	5 punts
Entrevista	20 punts

— Personal tècnic de suport o gestió superior:

Formació acadèmica i contractes d'investigació o transferència exercits	15 punts
Activitat investigadora i de transferència de coneixement (incloent-hi valorització de la investigació)	15 punts
Experiència professional	30 punts
Altres competències i formació investigadora	10 punts
Coneixements de valencià amb acreditació oficial	5 punts
Coneixements d'anglès amb acreditació oficial	5 punts
Entrevista	20 punts

— Personal tècnic de suport o gestió:

Formació acadèmica i contractes d'investigació o transferència exercits	15 punts
Activitat investigadora i de transferència de coneixement (incloent-hi valorització de la investigació)	5 punts
Experiència professional	40 punts
Altres competències i formació investigadora	10 punts
Coneixements de valencià amb acreditació oficial	5 punts
Coneixements d'anglès amb acreditació oficial	5 punts
Entrevista	20 punts

Aquests barems són aplicables a tots els concursos amb l'excepció d'aquells que es convoquen a l'empara de programes de finançament que determinen l'aplicació de barems particulars.

Per a la valoració dels resultats de l'activitat investigadora i de transferència de coneixement s'ha de tenir en consideració la qualitat, grau de difusió i impacte científic i social. També s'ha de considerar la disponibilitat en accés obert dels resultats de l'activitat desenvolupada i l'ús de repositoris institucionals i temàtics, i infraestructures i plataformes oberts.