

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

*DECRETO 64/2016, de 26 de mayo, por el que se regula el régimen de contratación por la Agencia Gallega de Innovación de personal investigador bajo la modalidad de personal investigador distinguido.*

La evolución producida en los últimos años en el marco de la investigación y la innovación hace necesario un cambio normativo en aras de conseguir un mayor impulso en este ámbito, para favorecer la transferencia y puesta en valor de los resultados de la actividad investigadora y potenciar el crecimiento y consolidación profesional del personal investigador.

En el ámbito autonómico, se elaboró la Ley 5/2013, de 30 de junio, de fomento de la investigación y de la innovación de Galicia, que regula el marco para el fomento de la investigación y del desarrollo tecnológico, de la transferencia y valorización de resultados y de innovación en Galicia en todas sus vertientes, así como de su gestión eficiente. La norma regula en su capítulo III el Plan gallego de investigación e innovación como instrumento fundamental de planificación y coordinación de las políticas en materia de investigación, transferencia, valorización e innovación en Galicia. La disposición transitoria de la Ley 5/2013 dispone que el Plan de Investigación, innovación y crecimiento 2011-2015 (en adelante, I2C) se mantendrá vigente como Plan de Investigación e innovación de Galicia normando que a los efectos de seguimiento y revisión se aplicará lo previsto en la sección 2ª del capítulo III de dicha ley mientras este plan esté vigente.

El Plan I2C contempla dentro del eje estratégico 1 (gestión del talento), actuaciones orientadas a apoyar la carrera investigadora y la consolidación del personal investigador con el fin de disponer de las capacidades necesarias para conseguir los objetivos marcados en el plan.

En el ámbito estatal, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, tecnología y la innovación (en adelante Ley 14/2011, de 1 de junio) establece un marco de coordinación general de la investigación científica y técnica. Esta norma regula el personal investigador al servicio de las universidades públicas, de los organismos públicos de investigación de la Administración general del Estado y de los organismos de investigación de otras administraciones públicas, en los artículos 16, 17, 18, 20, 21, 22 y 23, y disposición adicional decimosexta que, conforme a su disposición final novena, tienen carácter básico. Esta ley otorga a los organismos públicos de investigación la capacidad de contratación de personal investigador y establece las distintas modalidades de contrato de trabajo específicas a aplicar por los mismos.



Por otra parte, la Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica, en su artículo 83.4, hace referencia a la participación de los organismos públicos de investigación dependientes de las comunidades autónomas en la ejecución de la investigación biomédica, autorizando, en el apartado 5 del mismo artículo, a dichos organismos a contratar personal científico, expertos y expertas en desarrollo tecnológico y otro personal especialista relacionado con las actividades de I+D, para colaborar en la ejecución de las actividades de investigación de desarrollo tecnológico.

La Agencia Gallega de Innovación (en adelante GAIN), dada su condición de organismo público de investigación tal y como contempla la Ley 12/2014, de 22 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas, podrá contratar personal investigador en régimen laboral mediante las modalidades contractuales recogidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio.

Como agente impulsor de las políticas de generación, captación, retención y recuperación de talento investigador en Galicia, la GAIN definió el programa Oportunus, para la creación de un marco laboral flexible para el personal investigador, basado en el logro y mantenimiento de la excelencia científica y orientado a dar respuesta a las prioridades regionales definidas en la Estrategia de especialización inteligente de Galicia (en adelante, RIS3).

Una de las iniciativas del programa se enfoca hacia captación, retención y recuperación de personal investigador de trayectoria destacada y excelencia reconocida, a través de la cual GAIN ofrece un contrato laboral a aquellos investigadores/as beneficiarios/as de una beca del European Research Council (en adelante, ERC), para que dichos investigadores desarrollen su actividad en una institución pública de investigación de Galicia.

En su virtud, a propuesta del conselleiro de Economía, Empleo e Industria, de acuerdo con el Consejo Consultivo y previa de deliberación del Consello de la Xunta de Galicia en su reunión del veintiséis de mayo de dos mil dieciséis,

DISPONGO:

## TÍTULO I Objeto y ámbito de aplicación

### Artículo 1. *Objeto*

El presente decreto tiene por objeto establecer el régimen de contratación por GAIN de personal investigador bajo la modalidad de investigador distinguido, así como su proceso de selección, sus derechos y obligaciones y el régimen de extinción de su contrato.



**Artículo 2. *Ámbito de aplicación***

1. Este decreto será de aplicación al personal investigador contratado por GAIN que en el momento de la formalización del contrato de trabajo esté en posesión de una beca del ERC.

2. El personal investigador contratado por GAIN se regirá por lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en sus normas de desarrollo y por lo dispuesto en el presente decreto.

**TÍTULO II****Régimen de contratación del personal investigador****CAPITULO I****Disposiciones generales****Artículo 3. *Régimen jurídico***

GAIN contratará personal investigador en régimen laboral, atendiendo a la modalidad contractual de investigador distinguido, recogido en el artículo 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

**Artículo 4. *Autorización para contratar***

Con carácter previo a la formalización de los contratos serán precisas las autorizaciones que para este tipo de contratos establezcan las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma.

**Artículo 5. *Objeto del contrato***

El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades de investigación o la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito del conocimiento del que se trate, en el marco de las funciones y objetivos de GAIN.

**Artículo 6. *Duración del contrato***

El contrato tendrá duración determinada, estando supeditada la rescisión y mantenimiento del contrato a los resultados derivados del proceso de evaluación establecido en el artículo 14 del presente decreto.



**Artículo 7. Extinción del contrato**

1. El contrato podrá extinguirse por las causas establecidas en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. En el caso de dimisión por parte del personal investigador, deberá mediar un aviso previo de 3 meses.

3. Consonte a lo dispuesto en el artículo 23.e) de la Ley 14/2011, de 1 de junio, y al amparo del artículo 49.1.b) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, también son causas de extinción del contrato de trabajo:

a) La pérdida de la beca de investigación del ERC que motivó la celebración del contrato.

b) La evaluación negativa por parte del ERC.

c) La evaluación negativa de GAIN.

4. De conformidad con el artículo 23.f) de la Ley 14/2011, de 1 de junio, el contrato podrá extinguirse por desistimiento de GAIN, comunicado por escrito con un aviso previo de 3 meses. El incumplimiento total o parcial del aviso previo dará derecho al investigador/a a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

En el caso de desistimiento por parte de GAIN, el personal investigador contratado tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por incumplimiento total o parcial del aviso previo.

**Artículo 8. Régimen de incompatibilidades**

El personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades, salvo autorización expresa de GAIN, y sin perjuicio de lo referente a la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

**Artículo 9. Adscripción de los investigadores**

1. GAIN podrá autorizar la adscripción del personal investigador contratado a otros



agentes públicos de investigación de Galicia, y a otros agentes privados sin ánimo de lucro en cuyos órganos de gobierno tengan participación aquellas instituciones públicas, en los términos del artículo 17.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

2. La adscripción del personal investigador requerirá la previa o simultánea formalización de un convenio entre GAIN y la institución de acogida, en el que se establecerán las condiciones por las que se registrará la colaboración entre ambas partes.

3. El objeto y las condiciones de la adscripción serán las establecidas en el artículo 17.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

#### Artículo 10. *Movilidad del personal investigador*

1. El personal investigador podrá solicitar la movilidad entre las distintas instituciones a las que se refiere el artículo 9.1 de este decreto.

2. Durante la vigencia de la beca del ERC, la movilidad del personal investigador requerirá la aprobación de la Agencia Ejecutiva del ERC (en adelante, ERCEA) y de GAIN. Una vez finalizada la vigencia de la beca del ERC, la movilidad se hará efectiva previa aprobación por GAIN.

3. En todo caso, la efectividad de la movilidad exigirá la formalización de un nuevo convenio de colaboración entre GAIN y la nueva institución de acogida.

#### Artículo 11. *Convenios de colaboración*

1. El convenio entre GAIN y las instituciones de acogida establecerá el marco de colaboración para el desarrollo adecuado de la actividad investigadora.

2. El convenio de colaboración, además del contenido previsto en el artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, deberá prever:

a) Los derechos y obligaciones del personal investigador y de la institución de investigación que lo acoge, contemplados en el (Supplementary Agreement) o acuerdo firmado entre ellos en el marco de las becas del ERC).

b) Los medios e instalaciones que serán puestos a disposición del investigador/a.

c) Las condiciones relativas a la organización del trabajo.



d) El modelo a aplicar en cuanto a la titularidad, gestión y transferencia de los derechos de propiedad intelectual y/o industrial entre GAIN y la institución de acogida.

e) El modelo de gobierno, identificando los órganos de gestión y coordinación general del convenio.

f) La designación en GAIN y en la institución de acogida de un responsable de coordinar las condiciones en las que se desarrollará la actividad investigadora.

## CAPÍTULO II Evaluación de la actividad investigadora

### Artículo 12. *Objeto*

1. Con el fin de garantizar el mantenimiento de la excelencia de la actividad investigadora, los investigadores/as contratados/as bajo la modalidad de investigador distinguido estarán sometidos a un proceso de evaluación.

2. El procedimiento de evaluación tendrá debidamente en cuenta la creatividad global de los trabajos, la metodología y gestión de la actividad investigadora, el cumplimiento de plazos y objetivos y los resultados obtenidos de la actividad desarrollada.

### Artículo 13. *Procedimiento de evaluación*

1. En el marco del contrato laboral en GAIN, los investigadores/as serán evaluados con una periodicidad de 5 años y en base a los siguientes criterios:

- a) Excelencia investigadora: resultados obtenidos en la actividad de investigación.
- b) Producción científica: publicaciones realizadas e impacto de las mismas (publicaciones en revistas de prestigio, en revistas internacionales...).
- c) Captación de fondos: capacidad de captación de fondos públicos y/o privados regionales, nacionales, europeos para investigación.
- d) Participación en congresos/ conferencias/ seminarios de prestigio: realización de ponencias, cursos, talleres, etc.
- e) Evolución y crecimiento del equipo de investigación: desarrollo de los investigadores/as que forman parte del equipo.



f) Movilidad geográfica, intersectorial e interdisciplinar así como entre sector público y privado.

2. La evaluación correrá a cargo de GAIN, la cual nombrará una comisión evaluadora que contará, entre sus miembros, con paneles de personas expertas nacionales o internacionales en la especialidad en la que el personal investigador evaluado desarrolla su trabajo.

3. En función del nivel de excelencia y calidad demostradas, el resultado de la evaluación se calificará como Pauper (muy malo), Malus (malo), Bonus (bueno) o Eminens (muy bueno).

#### Artículo 14. *Efectos de la evaluación*

1. Las evaluaciones y controles realizados por el ERC durante el período de vigencia de la beca no serán considerados a efectos retributivos. En caso de que la evaluación realizada por el ERC sea negativa, GAIN podrá optar por la rescisión del contrato.

2. Las evaluaciones realizadas por GAIN conforme a lo establecido en el artículo anterior tendrán los siguientes efectos :

a) Una evaluación Pauper será causa de rescisión del contrato.

b) Una primera evaluación Malus impedirá al investigador optar al complemento de rendimiento investigador. Una segunda evaluación Malus supondrá la rescisión del contrato del investigador.

c) La evaluación Bonus y Eminens dará derecho al personal investigador a percibir el complemento de rendimiento investigador conforme a lo estipulado en el artículo 25 del presente decreto.

#### Artículo 15. *Reconocimiento de méritos*

El personal investigador contratado por GAIN podrá solicitar la evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o, en su caso, de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia (ACSUG) únicamente a efectos de reconocimiento de méritos, sin que la misma sea vinculante para el mantenimiento del contrato.



### TÍTULO III

#### Selección del personal investigador

##### Artículo 16. *Sistema de selección*

1. La selección del personal investigador se realizará entre investigadores de reconocido prestigio en el ámbito científico-técnico a través de un concurso de valoración de méritos, en base al perfil señalado en cada convocatoria pública y, en su caso, en las pruebas complementarias que se determinen.

2. A efectos del presente decreto se considerarán investigadores de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico exclusivamente a las personas que tengan titulación de doctor o equivalente y estén en posesión de una beca ERC.

3. Las candidaturas podrán ser evaluadas de acuerdo con criterios de excelencia científica internacionalmente reconocidos tales como importancia e impacto de las publicaciones, proyectos conseguidos en Galicia, proyectos nacionales e internacionales, volumen de financiación captado, capacidad de liderazgo, visibilidad internacional, y movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinar y entre los sectores públicos y privados.

##### Artículo 17. *Principios de selección*

Para la selección del personal investigador se aplicará lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

Además, los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidad entre sexos. Asimismo, cuando sea posible, se incluirán procesos de evaluación confidencial.

##### Artículo 18. *Convocatorias*

Para la selección del personal investigador, GAIN procederá a efectuar las correspondientes convocatorias, estableciendo las bases y contenido de las mismas y encargándose de su publicación. En las convocatorias, como mínimo, se hará constar:

- a) Objeto de la convocatoria y número de plazas.
- b) Condiciones y requisitos que deben reunir las personas aspirantes.



- c) Descripción del proceso de selección.
- d) Composición del órgano de selección.
- e) Plazo máximo para resolver la convocatoria.
- f) Modelo de solicitud y documentación a aportar.
- g) Plazo de presentación de las solicitudes.
- h) Órgano al que deben dirigirse las solicitudes.
- i) Lugares de publicación de las distintas resoluciones que se generen a lo largo del proceso.

#### Artículo 19. *Órgano de selección*

1. El órgano de selección estará constituido por cinco miembros designados por GAIN y tendrá la siguiente composición:

a) Presidente/a, que deberá estar en posesión del título de doctor/a.

b) Cuatro vocales que deberán ser expertos/as del ámbito de la investigación altamente cualificados/as en el campo científico y con conocimientos avanzados en el ámbito temático a tratar, que deberán estar en posesión de la titulación de doctor/a.

2. Actuará como secretario/a del órgano de selección, con voz pero sin voto, un/a funcionario/a de GAIN designado/a por la persona titular de su dirección.

3. En la composición del órgano de selección se procurará conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

### TÍTULO IV Condiciones de trabajo

#### Artículo 20. *Objeto*

GAIN deberá velar por que las condiciones laborales del personal investigador, incluido aquel con discapacidad, proporcionen la flexibilidad necesaria para garantizar el rendimiento de la investigación, proporcionando unas condiciones de trabajo que les permita la conciliación de la vida familiar y laboral.



**Artículo 21. *Jornada, horario de trabajo, fiestas, permisos y vacaciones***

Con base a lo regulado en el artículo 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, la duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas de los contratos, en los términos establecidos por la normativa laboral.

**Artículo 22. *Estancias formativas***

1. Según establece el artículo 17.5 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, el personal investigador contratado podrá realizar estancias formativas en centros de reconocido prestigio siempre que estas sean autorizadas por GAIN y por la institución de investigación donde el personal investigador desarrolle su actividad.

2. La concesión de la autorización se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que el organismo en el que el personal investigador presta servicios tenga en la realización de los estudios.

La autorización se concederá para la ampliación de la formación en materias directamente relacionadas con la actividad de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento que el personal investigador hubiera venido realizando en la institución de investigación de origen, o en aquellas consideradas de interés estratégico para la misma.

3. La duración acumulada de las autorizaciones concedidas a cada investigador/a cada cinco años no podrá ser superior a dos años.

**Artículo 23. *Retribuciones***

1. Las retribuciones del personal investigador contratado por GAIN estarán constituidas por el salario base y por el complemento salarial de antigüedad, el complemento personal y el complemento de rendimiento investigador.

2. El salario base retribuye la jornada ordinaria de trabajo y su cuantía será idéntica para el personal investigador incluido dentro del ámbito de aplicación de este decreto.

3. El complemento de antigüedad se devengará en la forma y en la cuantía establecida en el convenio colectivo vigente para el personal laboral del grupo I de la Xunta de Galicia.



**Artículo 24. Complemento personal**

El complemento personal retribuye las condiciones particulares del personal investigador y su cuantía se fijará en base a un porcentaje aplicado sobre el salario base en función de la beca ERC de la que sea beneficiario/a el trabajador/a. Para el personal beneficiario de la beca Starting Grant se fija en el 25 % del importe del salario base; para el beneficiario de la Consolidator Grant, en el 60 % del salario base; y para el beneficiario del Advanced Grant, en el 100 % del salario base.

**Artículo 25. Complemento de rendimiento investigador**

1. El complemento de rendimiento investigador estará vinculado a los resultados de la evaluación de la actividad investigadora y se devengará por la obtención de la valoración Bonus o Eminens en los términos recogidos en los apartados siguientes.

2. Su cuantía consistirá en un porcentaje fijado en función de la valoración obtenida y aplicada sobre el salario base y el complemento personal. Para una valoración Bonus se establece un porcentaje del 10 % del salario base y del complemento personal, mientras que para una valoración Eminens, este concepto ascenderá al 20 % del salario base y del complemento personal.

3. Superada la evaluación, el investigador adquirirá y consolidará el derecho a percibir el complemento de rendimiento investigador en función de la valoración obtenida y con efectos económicos de 1 de enero del año siguiente a aquel en el que se obtenga la correspondiente valoración.

**Artículo 26. Ampliación del cómputo de la duración del contrato**

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, ampliarán el cómputo de la duración del contrato.

## TÍTULO V

### Derechos y deberes

**Artículo 27. Derechos del personal investigador contratado**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, el personal investigador contratado tendrá los siguientes derechos:

a) Percibir la retribución correspondiente y beneficiarse de los derechos de carácter laboral y los relativos a la Seguridad Social que deriven del contrato que formalicen con GAIN.



b) Supervisar la ejecución científica y tecnológica del proyecto.

c) Mantener su autonomía científica, teniendo libertad para elegir a los miembros de su equipo de acuerdo con los procedimientos establecidos por la correspondiente institución de investigación, publicar como autor o autora y controlar el presupuesto del proyecto.

**Artículo 28. Obligaciones del personal investigador contratado**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, el personal investigador contratado tendrá las siguientes obligaciones:

a) Cumplir con las condiciones y obligaciones establecidas en el contrato.

b) Cumplir en todo momento las normas de orden general, las de buena práctica científica, y los reglamentos de régimen interno que estén establecidas en el centro donde preste servicio.

c) Hacer mención pública de su condición de personal investigador del programa Oportunus en todas las publicaciones y actos en los cuales participe.

d) Mientras sea beneficiario de la beca del ERC, cumplir las condiciones establecidas en el acuerdo firmado entre dicho personal investigador y la institución en el marco de la beca ERC (recogidas en el Supplementary Agreement) y poner a disposición de la institución y de GAIN los resultados derivados de las evaluaciones y controles realizados por el ERC.

e) Informar a GAIN y al ERC de los cambios que puedan afectar a lo dispuesto en el Grant Agreement, firmado con el ERCEA: en particular, enviar a la ERCEA los informes científicos (Scientific reporting) con la periodicidad establecida para informar del avance científico del proyecto.

**Artículo 29. Obligaciones de las instituciones públicas de investigación de acogida**

Serán obligaciones generales de las instituciones en las que el investigador desarrolla su actividad:

a) Cumplir las condiciones y obligaciones establecidas en el correspondiente convenio de colaboración.

b) Destinar al personal investigador al desarrollo de las tareas objeto del contrato.

c) Apoyar al personal investigador en el desarrollo del proyecto y asegurar su autonomía científica.



d) Proporcionar al personal investigador infraestructura, equipamiento, productos y otros servicios que sean necesarios para el desarrollo del proyecto.

e) Asegurar la autonomía científica del personal investigador dándole libertad para elegir los miembros de su equipo, publicar como autor o autora sénior y controlar el presupuesto del proyecto.

f) Ofrecer asistencia administrativa para la implementación del proyecto.

g) Durante el período de vigencia de la beca del ERC, cumplir con las condiciones establecidas en el acuerdo firmado entre dicho personal investigador y la institución en el marco de la beca ERC (recogidas en el Supplementary Agreement). En particular, enviar el Financial management reporting al ERCEA.

Disposición adicional primera. *Participación en los beneficios por explotación de los resultados de la actividad de investigación*

El personal investigador contratado por GAIN al amparo de este decreto tendrá derecho a participar en los beneficios que obtengan las entidades para las cuales prestan servicios como consecuencia de la eventual explotación de los resultados de la actividad de investigación, desarrollo o innovación en las que hubiesen participado, de acuerdo con la normativa interna de dicha entidad.

Disposición adicional segunda. *Modificación de los estatutos de la Agencia Gallega de Innovación*

Se añade el artículo 25 bis en el Decreto 50/2012, de 12 de enero, por el que se crea la Agencia Gallega de Innovación y se aprueban sus estatutos, con la siguiente redacción:

«Artículo 25.bis: Personal laboral propio.

La Agencia Gallega de Innovación podrá contar, asimismo, con personal laboral propio contratado bajo la modalidad de contrato de investigador distinguido, previsto en el artículo 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, y según lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 12/2014, de 22 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas y conforme al régimen de contratación que se establezca a estos efectos».



Disposición final primera. *Desarrollo normativo*

Se autoriza a la persona titular de la consellería competente en materia de I+D+i para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor*

Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, veintiséis de mayo de dos mil dieciséis

El presidente

P.S. (Decreto 54/2016, de 25 de mayo; DOG núm. 99, de 26 de mayo)

Alfonso Rueda Valenzuela

Vicepresidente y conselleiro de Presidencia,  
Administraciones Públicas y Justicia

Francisco José Conde López  
Conselleiro de Economía, Empleo e Industria

