



MINISTERIO
DE ECONOMÍA, INDUSTRIA
Y COMPETITIVIDAD



CSIC

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

MANUAL DE GESTIÓN DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LOS INSTITUTOS, CENTROS Y UNIDADES DE LA AGENCIA ESTATAL CSIC.





ÍNDICE

PRIMERO. - DISPOSICIONES GENERALES. 11

1.	OBJETIVO.....	11
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	11
3.	MARCO NORMATIVO.....	11
4.	ÓRGANO COMPETENTE.	11

SEGUNDO.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. 13

1.	PERSONAL PROPIO Y EXTERNO AUTORIZADO.	13
2.	PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL.....	14
3.	PERSONAL DE INVESTIGACIÓN Y DE APOYO A LA GESTIÓN Y AL FUNCIONAMIENTO DE LAS INFRAESTRUCTURAS.	14
4.	PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.....	14
4.1.	PERSONAL INVESTIGADOR.....	14
4.1.1.	Funcionario de carrera.....	14
4.1.2.	Funcionario interino.....	15
4.1.3.	Laboral.....	15
4.2.	PERSONAL TÉCNICO.....	16
4.2.1.	Funcionario de carrera.....	16
4.2.2.	Funcionario interino.....	17
4.2.3.	Laboral.....	17
4.3.	PERSONAL EN FORMACIÓN.....	17
4.4.	PERSONAL DE OTRAS INSTITUCIONES ADSCRITO AL CSIC PARA REALIZAR ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.....	18
5.	PERSONAL DE APOYO A LA GESTIÓN Y AL FUNCIONAMIENTO DE LAS INFRAESTRUCTURAS.	18
5.1.	Funcionario de carrera.....	18
5.2.	Funcionario interino.....	19
5.3.	Laboral.....	19

TERCERO. - ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO: ACCESO Y SELECCIÓN DE PERSONAL..... 20

1.	DISPOSICIONES GENERALES.....	20
1.1.	PRINCIPIOS GENERALES.....	20
1.2.	OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.....	20



1.3.	SELECCIÓN DE PERSONAL.....	21
1.3.1.	Órganos de selección y pruebas.....	21
1.3.2.	Requisitos generales.....	22
1.4.	COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACCESO Y SELECCIÓN.....	23
2.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	23
2.1.	PERSONAL INVESTIGADOR FUNCIONARIO DE CARRERA.....	23
2.2.	PERSONAL TÉCNICO FUNCIONARIO DE CARRERA.....	24
2.3.	PERSONAL DE INVESTIGACIÓN LABORAL CON RELACIÓN JURÍDICA ESTABLE.....	25
2.3.1.	Personal fijo.....	25
2.3.2.	Investigador distinguido.....	25
2.4.	PERSONAL DE INVESTIGACIÓN LABORAL TEMPORAL.....	26
2.4.1.	Contrato predoctoral.....	26
2.4.2.	Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. ...	27
2.4.3.	Contrato en prácticas.....	28
2.4.4.	Contrato para la formación y el aprendizaje.....	29
2.4.5.	Contrato por obra o servicio determinado.....	30
2.5.	CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	30
2.5.1.	Competencias.....	30
2.5.2.	Convocatorias y selección.....	31
2.5.3.	Existencia de crédito y modalidad contractual.....	31
2.5.4.	Seguimiento y control de legalidad de la contratación temporal.....	31
CUARTO. - DERECHOS Y DEBERES.....		33
1.	DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.....	33
1.1.	DERECHOS ESPECÍFICOS DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.....	34
2.	DEBERES.....	35
2.1.	DEBERES ESPECÍFICOS DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.....	35
QUINTO.- CARRERA PROFESIONAL.....		37
1.	CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR.....	37
1.1.	FASE PREDOCTORAL.....	37
1.2.	FASE POSTDOCTORAL.....	37
1.2.1.	Etapa Inicial.....	37
1.2.2.	Etapa Intermedia.....	38



1.2.3.	Etapa Superior.....	38
2.	CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL TÉCNICO.....	39
2.1.	CARRERA HORIZONTAL.....	39
2.2.	CARRERA VERTICAL.....	40
3.	CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL PERTENECIENTE A OTROS CUERPOS Y ESCALAS Y PERSONAL LABORAL.....	40
4.	FORMACIÓN.....	41
4.1.	FORMACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.....	41
4.2.	PLAN DE FORMACIÓN DEL CSIC.....	41
4.3.	OTRAS ACCIONES FORMATIVAS.....	41
SEXTO.- MOVILIDAD Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....		42
1.	LA MOVILIDAD DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.....	42
2.	MOVILIDAD DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN PROPIO.....	42
2.1.	MOVILIDAD EN EL CSIC.....	42
2.1.1.	Traslados.....	42
2.1.1.1.	Traslados de personal funcionario con desconcentración de puesto.....	42
2.1.1.2.	Traslados de personal laboral.....	44
2.1.1.3.	Otros traslados.....	44
2.1.2.	Atribución temporal de funciones.....	44
2.1.3.	Ejercicio temporal de funciones especiales.....	46
2.2.	MOVILIDAD FUERA DEL CSIC.....	46
2.2.1.	Adscripción temporal a otra Institución de personal que presta servicios en el CSIC (artículos 17.2 y 28 de la Ley de la Ciencia).....	47
2.2.2.	Estancias formativas en centros de reconocido prestigio, tanto en territorio nacional como extranjero (artículos 17.5 y 28 de la Ley de la Ciencia).....	50
2.2.3.	Colaboraciones científicas y tecnológicas (artículos 19 y 28 de la Ley de la Ciencia).....	52
2.2.4.	Excedencia temporal para la incorporación a otros agentes públicos o privados de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (artículo 17.3, 17.4 y 28 de la Ley de la Ciencia).....	53
3.	MOVILIDAD DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN EXTERNO AUTORIZADO.....	53
3.1.	PERSONAL AUTORIZADO A PERMANECER TEMPORALMENTE EN LOS ICU DEL CSIC CON FINES EXCLUSIVAMENTE FORMATIVOS.....	53



3.2.	PERSONAL AUTORIZADO A REALIZAR UNA ESTANCIA TEMPORAL PARA COLABORAR PUNTUALMENTE EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	56
3.3.	PERSONAL DE INVESTIGACIÓN ADSCRITO TEMPORALMENTE AL CSIC (ARTÍCULOS 17.2 Y 28.1 DE LA LEY DE LA CIENCIA).....	57
3.4.	PERSONAL ADSCRITO AL CSIC COMO DOCTOR VINCULADO.....	59
SÉPTIMO.- RETRIBUCIONES.....		62
1.	PERSONAL FUNCIONARIO.....	62
1.1.	RÉGIMEN RETRIBUTIVO GENERAL.....	63
1.1.1.	Retribuciones básicas.....	63
1.1.2.	Retribuciones complementarias.....	63
1.1.3.	Pagas extraordinarias.....	64
1.2.	ESPECIFICIDADES RETRIBUTIVAS DEL PERSONAL INVESTIGADOR FUNCIONARIO DE CARRERA.....	64
1.3.	RETRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS.....	66
2.	PERSONAL LABORAL.....	66
2.1.	RÉGIMEN RETRIBUTIVO GENERAL.....	66
2.1.1.	Salario base.....	66
2.1.2.	Pagas extraordinarias.....	66
2.1.3.	Otras retribuciones de carácter personal.....	67
2.1.4.	Productividad.....	67
2.2.	Especificidades retributivas del personal Investigador Distinguido.....	67
OCTAVO.- JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS		68
NOVENO.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES		69
1.	PERSONAL FUNCIONARIO.....	69
2.	PERSONAL LABORAL.....	69
3.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	69
3.1.	SITUACIÓN DE EXCEDENCIA TEMPORAL (Artículos 17.3 y 4 y 28 de la Ley de la Ciencia).....	69
DÉCIMO. - ÉTICA EN LA ACTUACIÓN PÚBLICA Y EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.....		73
1.	ÉTICA EN LA ACTUACIÓN PÚBLICA.....	73
2.	ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.....	74
3.	CONFLICTOS DE INTERESES.....	75
UNDÉCIMO.- INCOMPATIBILIDADES		76



1.	PRINCIPIOS GENERALES.....	76
2.	ACTIVIDADES PÚBLICAS. SUPUESTOS Y CONDICIONES GENERALES.....	76
3.	ACTIVIDADES PRIVADAS. SUPUESTOS Y CONDICIONES GENERALES....	77
4.	AUTORIZACIONES.....	78
DUODÉCIMO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....		79
1.	DISPOSICIONES GENERALES.....	79
2.	RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	79
DECIMOTERCERO.- PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO.....		80
1.	PERSONAL FUNCIONARIO.....	80
1.1.	PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO.....	80
1.2.	JUBILACIÓN.....	81
1.2.1.	Procedimiento de solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo.	81
2.	PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO.....	82
3.	PERSONAL LABORAL.....	82
DECIMOCUARTO.- DOCTORES VINCULADOS AD HONOREM.....		84
1.	ACCESO A LA CONDICIÓN DE DOCTOR AD HONOREM.....	84
2.	ESTATUTO DE LOS DOCTORES AD HONOREM.....	86
DECIMOQUINTO.- ASIGNACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN INSTITUTOS Y CENTROS		88
1.	ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE NUEVO INGRESO.....	88
1.1.	PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.....	88
1.2.	PERSONAL DE APOYO A LA GESTIÓN Y AL FUNCIONAMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS, INCLUYENDO PERSONAL TÉCNICO QUE NO REALIZA FUNCIONES DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LA INVESTIGACIÓN.....	89
2.	ASIGNACIÓN DE PERSONAL CONTRATADO TEMPORALMENTE BENEFICIARIO DE PROGRAMAS SUBVENCIONADOS, PROPIOS O AJENOS.....	90
3.	ASIGNACIÓN DE PERSONAL DECLARADO INDEFINIDO NO FIJO POR SENTENCIA JUDICIAL FIRME.....	90
3.1.	CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN DE SENTENCIAS.....	90
3.2.	CRITERIOS ESPECÍFICOS RESPECTO AL PERSONAL DECLARADO INDEFINIDO NO FIJO, CONTRATADO CON LA TITULACIÓN DE DOCTOR.....	91



3.3.	CRITERIOS ESPECÍFICOS RESPECTO AL PERSONAL DECLARADO INDEFINIDO NO FIJO, CONTRATADO CON TITULACIÓN DISTINTA A LA DE DOCTOR.....	91
3.4.	OTRAS CONSIDERACIONES.....	92
4.	MEDIDAS CORRECTORAS.....	92
4.1.	RESPECTO DE LOS INVESTIGADORES Y GRUPOS DE INVESTIGACIÓN..	92
4.2.	RESPECTO DE LOS INSTITUTOS Y CENTROS.....	93
DECIMOSEXTO.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.....		94
1.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	94
1.1.	MESA DELEGADA.....	94
1.2.	SUBCOMISIÓN DELEGADA DE LA CIVEA.....	95
2.	REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.....	95
2.1.	PERSONAL FUNCIONARIO.....	95
2.2.	PERSONAL LABORAL.....	95
3.	PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.....	95
DECIMOSÉPTIMO.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....		97
1.	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	97
1.1.	EVALUACIÓN.....	97
1.2.	SITUACIONES DE EMERGENCIA Y RIESGO GRAVE.....	98
1.3.	VIGILANCIA DE LA SALUD.....	98
1.4.	FORMACIÓN.....	98
1.5.	INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.....	99
1.5.1.	Delegados de Prevención.....	99
1.5.2.	Comité de Seguridad y Salud (Comités Territoriales).....	99
1.5.3.	El Comité Intercentros.....	100
1.6.	ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	100
2.	OBLIGACIONES DEL PERSONAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	101
DECIMOCTAVO.- ACTUACIONES PREVENTIVAS EN OTROS ÁMBITOS RELACIONADOS CON LA VIDA LABORAL.....		102
1.	ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO LABORAL.....	102
2.	ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O POR ORIENTACIÓN SEXUAL.....	102



DECIMONOVENO.- POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	104
1. COMISIÓN DELEGADA DE IGUALDAD.....	104
2. PLANES DE IGUALDAD.....	104
ANEXOS.....	105





MANUAL DE GESTIÓN DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LOS INSTITUTOS, CENTROS Y UNIDADES DE LA AGENCIA ESTATAL CSIC.

PRIMERO. - DISPOSICIONES GENERALES.

I. OBJETIVO.

Este manual pretende integrar el conjunto de resoluciones e instrucciones de aplicación al personal del CSIC en un único documento, constituyéndose a la vez como una herramienta para los órganos de gestión de personal.

El objeto del manual es, por tanto, compendiar el régimen de todo el personal que presta sus servicios en la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (en adelante CSIC).

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Será de aplicación a todo el personal que preste servicios para el CSIC, con independencia de la naturaleza jurídica y del lugar donde se produzca la prestación efectiva, lo que incluye la Organización Central, los Institutos y Centros propios, mixtos y cualquier otra unidad o estructura organizativa (en adelante ICU) vinculada al desarrollo la actividad investigadora del CSIC, ya sea en territorio nacional o fuera de él.

3. MARCO NORMATIVO.

Sus disposiciones deberán aplicarse de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, en especial en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) y su normativa de desarrollo; la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante Ley de la Ciencia); la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores), sus normas complementarias y los convenios colectivos que, en su caso resulten de aplicación.

En lo no previsto por este manual, y en todo caso, serán de aplicación directa y prevalente las disposiciones generales.

4. ÓRGANO COMPETENTE.

La Secretaría General (en adelante SEGE), de acuerdo con el artículo 19.1 del Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal CSIC y se aprueba su Estatuto (en adelante Estatuto del CSIC), es la responsable de la dirección del personal del CSIC y será el órgano encargado de ejercer las competencias en materia de gestión de recursos humanos, bajo la superior jefatura ejercida por la Presidencia y sin perjuicio de su coordinación en esta materia con otros órganos.



Para facilitar el manejo de este manual se incluye un Anexo III, constituido por un conjunto de fichas donde se recoge la información y procedimientos más relevantes de cada uno de los epígrafes que lo constituyen. Será tarea de la Secretaría General de Recursos Humanos (en adelante SGARH) mantener actualizadas estas fichas, y de la Secretaría General Adjunta de Informática su gestión informatizada orientada a la tramitación electrónica integral de aquellos procedimientos internos del CSIC.



SEGUNDO.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.¹

A efectos de clasificación e interpretación del manual, el personal que desempeñe actividad en el CSIC se puede encuadrar en diferentes categorías.

Puesto que la clasificación se realiza siguiendo diferentes criterios, cabe que una misma persona pueda adscribirse a varias categorías.

A continuación, se detallan las diferentes categorías:

I. PERSONAL PROPIO Y EXTERNO AUTORIZADO.

Se considerará **personal propio** al servicio del CSIC a todo aquel que desempeñe funciones retribuidas directamente por el CSIC a través de alguna de sus modalidades de nómina.

Tendrá la consideración de **personal externo autorizado** todo aquel personal no propio que realice alguna actividad en el CSIC, con el correspondiente permiso o autorización, sin que medie relación jurídica (contrato de trabajo o nombramiento) ni retributiva con la Agencia.

Se encuentra dentro de esta categoría:

- a) El personal cuya retribución procede de otras instituciones pero que ejerce su actividad en el CSIC mediante un convenio.
- b) Los doctores vinculados ad honorem.
- c) El personal de otras instituciones que previa autorización o convenio se adscriba al CSIC como doctor vinculado.
- d) El personal externo autorizado para realizar estancias temporales con carácter exclusivamente formativo.
- e) El personal externo autorizado para realizar estancias puntuales para participar en proyectos de investigación.
- f) Los beneficiarios de programas de formación de otras Instituciones que realicen en el CSIC actividades como parte de su programa de formación.

No obstante, a pesar de no tratarse de personal propio del CSIC, se les aplicará el presente manual en lo que corresponda, a menos que exista un convenio o contrato que específicamente recoja la exclusión de determinados aspectos, previa conformidad de la SEGE.

Además, y al margen de esta clasificación, se encuentra el personal de empresas que preste servicios en el CSIC, que no tendrá ningún vínculo laboral con la institución, ya que la única relación laboral de este personal tiene lugar con la empresa prestadora de servicios de que se trate.

¹ Ver ficha I



2. PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL.

En función de la **naturaleza jurídica de la relación laboral** que le una con el CSIC, el personal propio podrá estar vinculado con la Institución mediante una relación sujeta al derecho administrativo (nombramiento) o al derecho laboral (contrato de trabajo), pudiendo ser **funcionario** (de carrera o interino) o personal **laboral** (fijo o temporal).

3. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN Y DE APOYO A LA GESTIÓN Y AL FUNCIONAMIENTO DE LAS INFRAESTRUCTURAS.

En función de su **ámbito de actividad**, y de acuerdo con el artículo 27.1 de la Ley de la Ciencia, el personal que presta servicios para el CSIC podrá encuadrarse como personal **de investigación** o como personal **de apoyo a la gestión y al funcionamiento de las infraestructuras**.

4. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.

Se considerará **personal de investigación** a todo aquel **personal investigador** que realice funciones de investigación científica, así como todo el **personal técnico** que realice tareas de apoyo directamente vinculadas a la investigación, imprescindibles para su desarrollo.

4.1. PERSONAL INVESTIGADOR.

Se entiende por personal investigador aquel que, estando en posesión de la titulación de doctor, lleve a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado sistemáticamente para incrementar el volumen de conocimientos y para favorecer su transferencia y divulgación, así como su uso para crear nuevas aplicaciones.

En función de la naturaleza jurídica de la relación con que se vincule al CSIC, el personal investigador que preste sus servicios en el CSIC podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral.

4.1.1. Funcionario de carrera.

Este personal investigador pertenecerá a alguna de las escalas de Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado (OPI):

- Profesor de Investigación.
- Investigador Científico.
- Científico Titular.

Se encuentra vinculado a la Administración General del Estado (AGE), en virtud de nombramiento legal, por una relación estatutaria regulada por el derecho administrativo para el desempeño de los servicios profesionales retribuidos, propios de cada escala, con carácter permanente.



Asimismo, podrá desarrollar su actividad en el CSIC personal funcionario de carrera perteneciente a los cuerpos y escalas de Universidades públicas y de Organismos de Investigación de otras Administraciones públicas que, de conformidad con la Ley de la Ciencia, tengan la consideración de personal investigador y ocupen puestos de trabajo en el CSIC o se incorporen en virtud de nombramiento.

4.1.2. Funcionario interino.

Con carácter excepcional y contando con la autorización expresa del Ministerio de Hacienda y Función Pública (en adelante MINHAFP), será el personal nombrado para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

4.1.3. Laboral.

Es el personal que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, presta servicios retribuidos por el CSIC para desarrollar tareas propias de personal investigador.

En función de la duración del contrato, el personal laboral podrá ser fijo, por tiempo indefinido, o temporal.

Las figuras contractuales de duración determinada a las que se podrá recurrir para su contratación son:

- a) Contrato predoctoral, de acuerdo con los artículos 20 y 21 de la Ley de la Ciencia.
- b) Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de acuerdo con los artículos 20 y 22 de la Ley de la Ciencia.
- c) Contrato de Investigador Distinguido, de acuerdo con los artículos 20 y 23 de la Ley de la Ciencia, en cualquiera de sus posibles modalidades.
- d) Contrato por obra o servicio determinado para ejecutar proyectos y actividades investigadoras, de acuerdo con el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y en los términos previstos por la Disposición adicional vigesimotercera de la Ley de la Ciencia, en el que se exija como requisito estar en posesión del Título de doctor.
- e) Cualquiera otra de las modalidades que prevea la legislación laboral.



4.2. PERSONAL TÉCNICO.

El personal técnico será el personal de investigación que desempeñe tareas de diseño, aplicación, mantenimiento y mejora de las instalaciones científicas experimentales, o bien funciones de asesoramiento, análisis o informe, acordes con su grupo de clasificación; entre otras:

- Elaboración de proyectos de ingeniería o de naturaleza técnica.
- Elaboración de informes y dictámenes de carácter técnico.
- Recogida, registro, clasificación y evaluación de datos de interés general o sectorial.
- Realización de ensayos y análisis en laboratorios.
- Actividades de normalización.
- Funcionamiento, control y seguridad de instalaciones y procesos científicos.
- Prestación de servicios y asesoramiento técnico en materia científica.
- Identificación y conservación de colecciones naturales, catalogación de libros y documentos.
- Actividades de gestión de proyectos de I+D, así como las de transferencia de tecnología.
- Manejo y mantenimiento de instalaciones y equipos de carácter específico necesarios para la realización de tareas científicas de cualquier tipo.

En función de la naturaleza jurídica de la relación con que se vincule al CSIC, el personal técnico que preste sus servicios en el CSIC podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral.

4.2.1. Funcionario de carrera.

Este personal técnico pertenecerá a alguna de las escalas de personal técnico al servicio de los OPI:

- Tecnólogos.
- Técnicos Superiores Especializados.
- Técnicos Especializados.
- Ayudantes de Investigación.
- Auxiliares de Investigación.

El personal funcionario de carrera se encuentra vinculado a la AGE, en virtud de nombramiento legal, por una relación estatutaria regulada por el derecho administrativo para el desempeño de los servicios profesionales retribuidos, propios de cada escala, con carácter permanente.

Con carácter general, el personal técnico funcionario de carrera de las escalas técnicas de OPI no podrá ostentar la condición de investigador principal de un proyecto, ayuda, convenio o contrato de investigación. En casos específicos, con carácter excepcional, previa autorización de la Vicepresidencia competente, y siempre que la convocatoria lo permita, los funcionarios de carrera de la escala de Técnicos Superiores Especializados de OPI podrán ser investigadores principales de un proyecto, ayuda, convenio o contrato de investigación.



Del mismo modo, el personal técnico que pretenda participar en el equipo de investigación de un proyecto, ayuda, convenio o contrato de investigación como investigador deberá contar con la autorización expresa de la Dirección del ICU correspondiente.

4.2.2. Funcionario interino.

Será el personal nombrado, previa autorización expresa del MINHAFP, para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

4.2.3. Laboral.

Es el personal que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, preste servicios retribuidos por el CSIC para el desarrollo de tareas técnicas.

En función de la duración del contrato, el personal laboral podrá ser fijo, por tiempo indefinido, o temporal.

Las figuras contractuales de duración determinada a las que se podrá recurrir para su contratación son:

- a) Contrato en prácticas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Contrato para la formación y el aprendizaje, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Contrato por obra o servicio determinado para ejecutar proyectos y actividades investigadoras, de acuerdo con el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y en los términos previstos por la Disposición adicional vigesimotercera de la Ley de la Ciencia.
- d) Cualesquiera otras modalidades que prevea la legislación laboral.

4.3. PERSONAL EN FORMACIÓN.

Tendrá la consideración de personal investigador en formación todo aquel personal de investigación beneficiario de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades formativas y de especialización científica y técnica a través de los estudios oficiales de doctorado, antes de la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia. Este personal, que se rige mediante el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, se equipara a los contratados predoctorales, puesto que esta es la modalidad



contractual empleada para contratar al personal en formación desde la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia.

También tendrá la consideración de personal investigador en formación todo aquel que haya sido contratado a tales efectos bajo las modalidades de contrato en prácticas o contrato para la formación y el aprendizaje de acuerdo con el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el CSIC podrá contar con otro personal en formación, beneficiario de programas de ayuda puestos en marcha por otras organizaciones, cuyo fin sea contribuir al desarrollo profesional y formativo de sus beneficiarios.

Por otro lado, el CSIC podrá autorizar la realización de estancias de carácter temporal, con fines exclusivamente formativos, a personal ajeno a la Institución de acuerdo con lo establecido en este manual.

4.4. PERSONAL DE OTRAS INSTITUCIONES ADSCRITO AL CSIC PARA REALIZAR ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.

Este tipo de personal, que tendrá la consideración de personal externo, se incorporará al CSIC como personal vinculado o como doctor vinculado, en su caso, previa autorización o convenio al efecto, para realizar funciones de investigación científica o técnica, sin que exista relación laboral de ningún tipo, tal y como recoge este manual y de acuerdo con los procedimientos que regula.

5. PERSONAL DE APOYO A LA GESTIÓN Y AL FUNCIONAMIENTO DE LAS INFRAESTRUCTURAS.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de su misión, posibilitando el desarrollo de la actividad investigadora, el CSIC contará con personal propio que no realice actividades o funciones directamente vinculadas a la investigación.

Este personal será el encargado de realizar las funciones que garanticen el correcto funcionamiento operativo del CSIC, desarrollando las tareas propias de la gestión de la Institución que implican la asunción de responsabilidad administrativa, así como aquellas de apoyo que permitan el normal funcionamiento y mantenimiento de las infraestructuras.

En función de la naturaleza jurídica de la relación con que se vincule, el personal de apoyo que preste sus servicios en el CSIC podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral.

5.1. Funcionario de carrera.

Este personal pertenecerá a alguno de los cuerpos y escalas de la AGE, Comunidades Autónomas y Universidades, que ocupen puestos en el CSIC, de acuerdo con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo.

Este personal se registrará por lo dispuesto en el TREBEP y su normativa de desarrollo.



5.2. Funcionario interino.

Será el personal nombrado, previa autorización expresa del MINHAFP, para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

5.3. Laboral.

Este personal será el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, presta servicios retribuidos por el CSIC para el desarrollo de tareas de apoyo a la gestión y al funcionamiento de infraestructuras.

En función de la duración del contrato, el personal laboral podrá ser fijo, por tiempo indefinido, o temporal.

Se regirá por el convenio colectivo que resulte de aplicación o bien directamente por la legislación laboral, con las especialidades propias del servicio en las Administraciones públicas.



TERCERO. - ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO: ACCESO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

I. DISPOSICIONES GENERALES.²

I.1. PRINCIPIOS GENERALES.

La selección de personal en el CSIC garantizará los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y se realizará mediante convocatoria pública, de forma que permita un desarrollo profesional transparente, abierto, competitivo sobre reglas prefijadas y públicas, y homologable internacionalmente.

Los procedimientos de selección respetarán, además de los principios anteriormente expresados, los siguientes:

- a) Publicidad de las convocatorias y sus bases.
- a) Transparencia en todo el proceso.
- b) Imparcialidad, idoneidad, profesionalidad y responsabilidad de los miembros de los órganos de selección.
- c) Independencia y discrecionalidad basada exclusivamente en criterios técnicos en la actuación de los órganos de selección.
- d) Adecuación entre el proceso de selección y las funciones o tareas a desarrollar.
- e) Agilidad en el proceso de selección, sin perjuicio de la objetividad.
- f) No consideración de las posibles interrupciones justificadas producidas en la carrera investigadora y sus efectos en los currículos de los candidatos.
- g) Otros criterios y principios generales establecidos en el TREBEP y en la Ley de la Ciencia, así como, en su caso, en los convenios colectivos de aplicación al personal laboral y en su normativa de desarrollo, en particular los referidos a la igualdad de género y la tendencia a la paridad en los órganos de selección.

I.2. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

La Ley de la Ciencia y el Estatuto del CSIC contemplan, en línea con el resto de previsiones normativas relativas a la materia, que la oferta de empleo público de la AGE contendrá las previsiones de cobertura de las plazas con asignación presupuestaria precisas de personal de investigación funcionario de carrera y laboral fijo al servicio de los OPI.

Las necesidades de recursos humanos para atender la actividad del CSIC se incorporarán a la oferta de empleo público del CSIC, que se integrará en la del Estado. Las plazas de nuevo ingreso procedentes de la Oferta de Empleo Público atribuida anualmente al CSIC solo podrán ser destinadas a los ICU del CSIC.

Los contratos laborales de duración determinada, en cualquiera de sus modalidades, estarán supeditados a las previsiones que las leyes anuales presupuestarias determinen, y a las autorizaciones pertinentes de los órganos de la AGE competentes por razón de la materia.

² Ver ficha 2



I.3. SELECCIÓN DE PERSONAL.

La selección del personal se llevará a cabo por los órganos de selección especificados en cada convocatoria.

En todo caso, el CSIC realizará la convocatoria y desarrollo de los procesos selectivos de personal laboral y funcionario que se le encomienden.

I.3.1. Órganos de selección y pruebas.

Salvo en el caso del personal funcionario de carrera, y sin perjuicio de su posible encomienda por el órgano competente, la convocatoria del proceso y constitución del órgano de selección corresponde a la persona titular de la Presidencia.

De acuerdo con lo establecido en el TREBEP, los órganos de selección serán colegiados y su composición se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

La composición del órgano de selección cumplirá la presencia equilibrada de hombres y mujeres siempre que se garantice el respeto de los principios generales que han de presidir todo proceso de selección.

No podrán formar parte de los órganos de selección el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos, el personal temporal ni el personal eventual.

El personal que incurra en alguno de los motivos de abstención previstos en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, deberá abstenerse de formar parte de los órganos de selección. En particular, cuando se trate de la selección de personal investigador, los miembros del órgano de selección deberán abstenerse cuando hayan dirigido o codirigido tesis doctorales de los candidatos en los diez años anteriores a la celebración del proceso selectivo o compartan con el candidato la autoría de un número significativo de publicaciones científicas, patentes u otros títulos de propiedad industrial en los cinco años anteriores a la celebración del proceso selectivo.

Como garantía de imparcialidad de los procesos de selección, el CSIC promoverá que las personas que integren los tribunales de selección de personal de las escalas científicas de OPI rubriquen una declaración previa de inexistencia de conflictos de intereses de naturaleza científico-técnica.

En los casos en que un miembro de un órgano de selección habiendo debido abstenerse no lo hubiera hecho, podrá ser recusado por los interesados en cualquier momento del procedimiento de selección.

Los procedimientos de selección constarán de una serie de pruebas que deberán adecuarse al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, y que permitirán la comprobación de los conocimientos y capacidad analítica de los aspirantes, sus habilidades y destrezas, los conocimientos de lenguas extranjeras y su trayectoria profesional, en su caso.



Los órganos de selección podrán contar con expertos y asesores con el fin de lograr una mayor garantía de objetividad e imparcialidad. Con la misma finalidad, podrán formar parte de los órganos de selección aquellos españoles o extranjeros, tengan o no una relación de servicios con el CSIC y con independencia del tipo de relación, que puedan ser considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico y competencia en el ámbito de que se trate.

Del mismo modo, para asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, períodos de prácticas, entrevistas o mecanismos similares, que podrán tener carácter obligatorio.

I.3.2. Requisitos generales.

Para poder participar en los correspondientes procesos de selección, tanto de personal funcionario como laboral, los aspirantes deberán cumplir los requisitos generales exigidos por la normativa vigente y los específicos requeridos en cada convocatoria, que, con carácter general serán:

- a) Nacionalidad:
 - Nacionales españoles.
 - Nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea.
 - Cónyuges de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho cuando sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.
 - Extranjeros incluidos en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.
 - Extranjeros con residencia legal o en situación legal en España. Con carácter general, únicamente podrán participar en los procesos selectivos de personal laboral.
Ni los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea ni los extranjeros podrán acceder a aquellos empleos públicos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público, o en las funciones que tengan por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.
- b) Poseer capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaba en el caso del personal laboral, cuando hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.



- e) Poseer la titulación exigida en la fecha determinada en la correspondiente convocatoria.

I.4. COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACCESO Y SELECCIÓN.

Corresponde a la Presidencia del CSIC, a través de la SEGE, el ejercicio de las competencias vinculadas con el acceso y la selección del personal del CSIC, en especial la preparación de la oferta de empleo público del CSIC y las gestiones para su integración en la oferta de empleo público de la AGE.

La distribución de las plazas de la OEP correspondientes a personal de investigación de las escalas de OPI asignadas al CSIC entre sus ICU, y la propuesta de los miembros de los órganos de selección de personal investigador corresponderá a la Presidencia del CSIC.

A tales efectos, en el caso de las plazas correspondientes a personal de las escalas científicas, la Presidencia recibirá el asesoramiento de la Vicepresidencia competente. En el supuesto de las plazas correspondientes a personal de las escalas técnicas y personal laboral, este asesoramiento será prestado por la SEGE.

2. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.

2.1. PERSONAL INVESTIGADOR FUNCIONARIO DE CARRERA.

Titulación: Para poder participar en los procesos selectivos de acceso a la condición de personal funcionario de carrera de las escalas científicas de OPI se deberá estar en posesión o en condiciones de obtener el Título de doctor, cumplir el resto de requisitos exigidos en la convocatoria de acceso y superar el correspondiente proceso selectivo.

Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión del correspondiente certificado de equivalencia o de la credencial que acredite su homologación.

Nacionalidad: Además de los nacionales, conforme a lo previsto en el 1.3.2., podrán participar en estos procesos selectivos, los extranjeros con residencia legal o en situación legal en España.

Sistemas de acceso: El sistema general será el acceso libre, sin perjuicio de su compatibilidad con el acceso por el sistema de promoción interna.

En los procesos selectivos convocados para el acceso mediante el turno de promoción interna podrá participar en los términos previstos en la convocatoria:

- El personal perteneciente a la escala de Investigador Científico y a la escala de Científico Titular, cuando se trate del acceso a la escala de Profesor de Investigación.
- El personal perteneciente a la escala de Científico Titular, cuando se trate de acceder a la escala de Investigador Científico.
- El personal investigador contratado como laboral fijo por el CSIC u otros OPI, de acuerdo con el artículo 22.3 de la ley de la Ciencia, así como los funcionarios de carrera



de las escalas de Tecnólogos, de Técnicos Superiores Especializados de OPI y Científicos superiores de la Defensa cuando se trate de acceder a la escala de Científico Titular.

- El personal funcionario de carrera de los cuerpos docentes universitarios al servicio de las Universidades públicas y el personal laboral contratado como personal laboral fijo por las Universidades públicas.

El sistema selectivo será el de concurso, basado en la valoración del currículum del personal investigador. En la valoración se tendrá en cuenta la adecuación de las competencias y capacidades de los candidatos a las características de las líneas prioritarias de investigación y a las funciones de las escalas o plazas a las que pretendan acceder. Asimismo, dado el valor de la movilidad como medio para reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional del personal investigador, se promoverá su valoración en los términos que indique, en su caso, la convocatoria.

Los ciudadanos extranjeros y nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea podrán realizar las pruebas en inglés, en los términos que establezca la convocatoria.

Los aspirantes que superen los procesos selectivos podrán realizar un curso de formación en materia institucional y de administración pública en los casos que así se prevea. Este curso, que incluirá formación orientada a la capacitación para el ejercicio de funciones directivas y de gestión pública, tendrá como fin formar a los funcionarios tanto en aspectos ligados al funcionamiento de la institución, como en materias no incluidas en sus procesos selectivos pero imprescindibles para ejercer correctamente las funciones y competencias vinculadas al desempeño de los puestos de trabajo a los que pueden acceder a lo largo de su carrera profesional (entre otros, órganos directivos en la Organización Central del CSIC, Direcciones de ICU, etc.).

2.2. PERSONAL TÉCNICO FUNCIONARIO DE CARRERA.

Podrán ingresar como funcionario de carrera de las escalas técnicas de OPI todos aquellos que estén en posesión de la titulación exigida en cada caso, cumplan con el resto de requisitos y superen el correspondiente proceso selectivo.

El sistema general será el acceso libre, sin perjuicio de su compatibilidad con el acceso por el sistema de promoción interna. Se facilitarán los procesos de promoción interna entre las escalas técnicas y las científicas del mismo subgrupo.

El sistema selectivo será el de oposición o el concurso-oposición basado en la valoración de los conocimientos y habilidades de los candidatos. A tal efecto, habrá de tenerse en cuenta la adecuación de las competencias y capacidades de los candidatos a las características de las funciones de las escalas a las que pretendan acceder, con arreglo a lo que se establezca en cada convocatoria.



2.3. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN LABORAL CON RELACIÓN JURÍDICA ESTABLE.

2.3.1. Personal fijo.

El CSIC podrá contratar al personal de investigación laboral fijo que supere las pruebas selectivas convocadas al efecto, siempre que reúna los requisitos y titulación, en función del puesto de que se trate y otros que determine la convocatoria específica de acuerdo con la normativa vigente.

Cuando se trate de la selección de personal investigador, se valorará la movilidad como mérito.

La labor de investigación que pueda llevar a cabo el personal investigador laboral fijo estará en todo caso sometida a la normativa vigente.

Las retribuciones que correspondan al personal laboral fijo serán determinadas, en su caso, dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos, por el órgano competente en materia de retribuciones y de acuerdo con la resolución que la Presidencia del CSIC pudiera aprobar al respecto. En ningún supuesto les será de aplicación el modelo retributivo establecido para el personal investigador funcionario.

2.3.2. Investigador distinguido.

El CSIC podrá contratar personal en la modalidad de investigador distinguido. El objeto de este contrato, que se celebrará fuera del Convenio colectivo, será la realización de actividades de investigación por sí o en el seno de los equipos humanos que constituyen los grupos de investigación, o la dirección científica de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del CSIC.

Se podrá celebrar con nacionales españoles o extranjeros que se encuentren en posesión del Título de doctor o del correspondiente certificado de equivalencia o de la credencial que acredite su homologación, cumplan el resto de requisitos de la convocatoria y superen el correspondiente proceso selectivo.

El contrato tendrá la duración que las partes acuerden, siendo con carácter general indefinida. Las retribuciones, el sistema de seguimiento objetivo, la duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones y carrera profesional, serán los fijados en la norma que regule a este colectivo, o en su defecto, en las cláusulas del contrato. La formalización del contrato podrá condicionarse a la realización de un curso en materia institucional y de administración pública.

Los investigadores distinguidos no podrán celebrar contratos de trabajo con otras entidades, salvo autorización expresa del CSIC, y sin perjuicio del respeto a la normativa sobre incompatibilidades. Estarán sometidos al sistema de seguimiento objetivo que establezca su contrato de contrato de trabajo y que el CSIC se encargará de aplicar.



Además de por las causas generales de extinción de los contratos de trabajo, el contrato podrá extinguirse por desistimiento de cualquiera de las partes. Se considerará justa causa de resolución, no dando lugar a indemnización, cuando se produjera como consecuencia de la evaluación negativa del seguimiento objetivo a que el investigador distinguido haya de someterse de acuerdo con su contrato de trabajo.

2.4. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN LABORAL TEMPORAL.

El CSIC, en su condición de OPI, podrá contratar personal investigador con carácter temporal, bien a través de las modalidades contractuales específicas previstas en la Ley de la Ciencia o bien recurriendo a las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

La contratación requerirá, en su caso, previa autorización de los órganos competentes de la AGE.

A continuación, se describen las modalidades contractuales a través de las que el CSIC podrá contratar personal.

2.4.1. Contrato predoctoral.

El objeto de este contrato es la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, con el objetivo de presentar una tesis doctoral.

El CSIC podrá contratar bajo esta modalidad contractual a todas aquellas personas que estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, grado universitario con al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o máster universitario, o equivalente, siempre que hayan sido admitidas a un programa de doctorado. El personal contratado bajo esta modalidad tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

El contrato se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, y el CSIC, en su condición de empleador, y deberá acompañarse del escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa.

El contrato tendrá una duración determinada, con dedicación a tiempo completo. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cuatro años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año. La actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.



Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cuatro años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad indicadas en el párrafo anterior.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

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

Esta modalidad contractual dará lugar a una reducción del 30 por ciento de la cuota empresarial por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador contratado, durante la duración del contrato. El personal contratado bajo esta modalidad quedará acogido al Régimen General de la Seguridad Social.

En todo caso, estas previsiones complementan lo dispuesto en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, que será de plena aplicación al personal contratado bajo esta modalidad de contrato predoctoral.

2.4.2. Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El objeto del contrato será desarrollar tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.

Este contrato sólo podrá concertarse con personas que estén en posesión del Título de doctor o equivalente, sin que sean de aplicación los límites de cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, a que se refiere el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, prórrogas incluidas, por un tiempo superior a cinco años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán, durante el período en que se mantengan, el cómputo de la duración del contrato.



La retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.

El personal investigador que sea contratado al amparo de esta modalidad podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento universitario implicado, con la aprobación previa del CSIC, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En lo no previsto, será de aplicación directa el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de la finalización del segundo año de contrato, el personal investigador contratado bajo esta modalidad podrá someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada. Las evaluaciones tendrán en cuenta criterios de excelencia, se realizarán según los mecanismos ordinarios de evaluación del CSIC, y contarán con un informe externo que tendrá carácter vinculante en caso de ser negativo, y que será realizado por el órgano o unidad competente de la Agencia Estatal de Investigación (AEI).

De resultar la evaluación negativa, el personal investigador podrá someter la actividad investigadora desarrollada a una segunda y última evaluación antes de finalizar el contrato o sus prórrogas.

En los procesos selectivos de personal laboral investigador convocados por el CSIC, la evaluación superada en el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se tendrá en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores.

2.4.3. Contrato en prácticas.

Esta modalidad contractual podrá concertarse con quienes posean la titulación y cumplan los requisitos, en función del puesto de que se trate.

Con carácter general y salvo previsión normativa, este contrato de trabajo sólo podrá formalizarse dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, salvo que una Ley establezca otras condiciones. Si el trabajador es menor de 30 años, no se tendrá en cuenta la fecha de terminación de los estudios.

Su finalidad es facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.

La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la máxima legal. La duración de cada prórroga no podrá ser inferior a la duración mínima del contrato. La suspensión de los contratos en prácticas en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.



Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La jornada laboral se determinará en el contrato de trabajo, pudiendo ser a tiempo completo o a tiempo parcial. En cuanto a la retribución, no podrá ser inferior al 60 o el 75 por ciento durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En el caso de los contratos a tiempo parcial, el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

A la terminación del contrato el CSIC entregará al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

2.4.4. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional, reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o por el sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La persona contratada bajo esta modalidad deberá recibir la formación inherente al contrato en un centro formativo de la red a que se refiere la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. Si el CSIC contara con las instalaciones y el personal adecuados, así como con la acreditación de la competencia o cualificación profesional, podrá recibir dicha formación en el ICU que determine el contrato de trabajo, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.



La actividad laboral desempeñada deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima legal. En términos generales, no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, si bien en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.

2.4.5. Contrato por obra o servicio determinado.

El CSIC podrá contratar con carácter temporal personal de investigación bajo la modalidad contractual por obra o servicio determinado, dentro o fuera de Convenio colectivo, según los casos, para participar en la realización de tareas concretas dentro de proyectos específicos de investigación científica y técnica.

Podrá recurrirse a este tipo de contratación en el marco de proyectos específicos de investigación que lleven a cabo personal investigador o grupos de investigación cuya financiación proceda de subvenciones públicas obtenidas en régimen de concurrencia competitiva, convenios o contratos con entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, que para poder ejecutarse precisen de personal adicional.

También podrá recurrirse a este tipo de contratación en los proyectos intramurales especiales a través de los cuales se permite articular, en formato de proyecto específico, los fondos disponibles en los ICU del CSIC a partir de contratos con empresas o proyectos competitivos en los que participe o haya participado el propio grupo de investigación, que contribuye con personal del CSIC y, en caso de ser necesario, con personal temporal adicional.

2.5. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.³

2.5.1. Competencias.

En el marco de las competencias en materia de contratación de personal laboral, corresponde a la persona titular de la SEGE por delegación del Presidente, la definición del objeto y la formalización de cada contrato laboral que el CSIC celebre, no permitiéndose a ninguna otra autoridad, funcionario o empleado del CSIC, con independencia de su categoría o función, celebrar contratos laborales de cualquier naturaleza con la finalidad de obtener prestaciones, ni alterar, con posterioridad, ya sea por escrito o verbalmente, el contenido de las definidas en los contratos laborales ya celebrados.

³ Ver ficha 3



2.5.2. Convocatorias y selección.

La contratación podrá derivar de convocatorias realizadas por cualquier Administración Pública u otros organismos o entidades públicos y privados, en cuyo caso se estará a lo que determine la convocatoria, o bien podrá derivar de las convocatorias propias del CSIC.

Cuando se trate de convocatorias propias del CSIC, corresponderá a la Presidencia realizar la convocatoria, sin perjuicio de su delegación en la SEGE, empleando el sistema de selección más adecuado y garante de los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Las convocatorias propias del CSIC podrán tener carácter singular, es decir, por cada puesto de trabajo que sea necesario cubrir, o bien podrán llevarse a cabo recurriendo a un sistema de “bolsa de trabajo” que satisfaga las necesidades de rapidez y agilidad de la contratación temporal a la vez que posibilite el cumplimiento de los principios de mérito, capacidad y transparencia.

2.5.3. Existencia de crédito y modalidad contractual.

El investigador principal del proyecto con cargo al cual vaya a tener lugar la contratación temporal será el encargado de proponer el contrato y su objeto, previa comprobación por la Gerencia del ICU al que pertenezca de la existencia de crédito adecuado y suficiente.

La contratación se realizará escogiendo la modalidad que resulte más adecuada. A estos efectos, el investigador y las Direcciones de los ICU contarán con la ayuda de la Gerencia respectiva, así como con el apoyo de la SGARH.

2.5.4. Seguimiento y control de legalidad de la contratación temporal.

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional trigésimo cuarta en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos del Estado para el año 2017 (en adelante, LPGE para 2017), se adoptan las siguientes medidas para evitar cualesquiera actuaciones irregulares en materia de contratación temporal:

1. El objeto de cada uno de los contratos por obra o servicio determinado que se propongan se definirá con concreción, evitando una descripción vaga o general o la mera repetición de la misma descripción en los sucesivos contratos que se puedan suscribir con el mismo trabajador. En esta tarea, los investigadores contarán con el apoyo de la Gerencia del ICU.
2. El investigador principal del proyecto de investigación proponente del contrato dejará constancia de que conoce y asume que bajo ninguna circunstancia, salvo autorización expresa de la SEGE, podrá alterar o ampliar las funciones del personal contratado para desarrollar actividades distintas a las que se especifican en el contrato, ni encomendar al trabajador contratado bajo esta modalidad tareas correspondientes a proyectos diferentes al vinculado a su contrato.
3. Formalizado el contrato y una vez que el empleado se encuentre prestando servicios bajo la dirección científica del investigador principal que instó su contratación, éste será el responsable de garantizar que el empleado preste en todo momento los servicios para los que fue contratado y sólo estos.



4. A tal efecto, el investigador principal del proyecto aportará periódicamente un informe donde relate las tareas realizadas por el trabajador contratado. El informe, que deberá contar con la firma del investigador principal y, en su caso, con el conforme del trabajador, se remitirá a los titulares de la Dirección y la Gerencia del ICU, quienes, en caso de observar alguna discrepancia entre el objeto de contrato y los trabajos efectivamente realizados, deberán ponerlo en conocimiento de la SGARH a los efectos oportunos.
5. En las propuestas de contratación por obra o servicio determinado con cargo a proyectos específicos de investigación, se indicarán las tareas objeto del contrato, teniendo en cuenta que en ningún caso pueden constituir actividad estructural del CSIC; es decir, no puede tratarse de tareas permanentes y de duración ilimitada, sino que gozarán de autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del ICU donde se presten ya que únicamente serán un medio para la ejecución de un proyecto específico.
6. La SGARH mantendrá activo un catálogo de los ICU donde conste el número de contratos indefinidos no fijos por sentencia de cada uno de ellos y su relación con la media de los últimos tres años; igualmente, mantendrá actualizado el número de sentencias desfavorables al CSIC en esta materia en cada ICU.



CUARTO. - DERECHOS Y DEBERES.

I. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

El personal que presta sus servicios en el CSIC, en cuanto que empleado público, gozará de los derechos que establece el TREBEP y su normativa de desarrollo; entre otros, tendrá derecho:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera, de todo aquel que la tenga, sin perjuicio de las previsiones contempladas en la normativa de régimen disciplinario y en el orden penal.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- e) A percibir las retribuciones por el ejercicio de sus funciones y la percepción de las indemnizaciones que correspondan por razón del servicio.
- f) A la defensa jurídica y protección por la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra circunstancia o condición personal o social.
- j) A la libertad de expresión personal dentro de los límites debidos a la ética, lealtad, buena fe y conducta, así como a los que establece el ordenamiento jurídico.
- k) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- l) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- m) A la jubilación según los términos y condiciones que establezcan las normas aplicables.
- n) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que le sea de aplicación.
- o) A la libre asociación profesional.
- p) A la libertad sindical.
- q) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- r) Al ejercicio del derecho de huelga, con garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- s) Al planteamiento de conflictos colectivos, de acuerdo con la legislación aplicable.
- t) Al ejercicio del derecho de reunión.
- u) A todos los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.



I.1. DERECHOS ESPECÍFICOS DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.

El personal de investigación, tanto investigador como técnico, tendrá, además, de acuerdo con la Ley de la Ciencia, derecho:

- a) A determinar libremente los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos y de la normativa aplicable sobre propiedad intelectual, y teniendo en cuenta las posibles limitaciones derivadas de las circunstancias de la investigación y del entorno, de las actividades de supervisión, orientación o gestión, así como las limitaciones presupuestarias o de las infraestructuras disponibles.
- b) A ser reconocido y amparado en la autoría o coautoría de los trabajos de carácter científico en los que participe, así como a la consideración y respeto de su actividad.
- c) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.
- d) A contar con los medios e instalaciones adecuados para el desarrollo de sus funciones, dentro de los límites derivados de la aplicación por el CSIC de los principios de eficacia y eficiencia en la asignación, utilización y gestión de dichos medios e instalaciones, y dentro de las disponibilidades presupuestarias.
- e) A utilizar la denominación del CSIC en la realización de su actividad científica en el marco de los proyectos, contratos y convenios suscritos por el CSIC.
- f) A participar en los beneficios que obtenga el CSIC como consecuencia de la eventual explotación de los resultados de la actividad de investigación, desarrollo o innovación en que haya participado. Dicha participación no tendrá en ningún caso la consideración de retribución o salario para el personal investigador.
- g) A participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que el CSIC ponga en práctica.
- h) A su desarrollo profesional, mediante la progresión en la carrera profesional y el acceso a medidas de formación continua para el desarrollo de sus capacidades y competencias.

Además, el personal investigador tendrá derecho a:

- a) Formular iniciativas de investigación ante las entidades que corresponda, a través del CSIC.
- b) Su plena integración en los equipos de investigación del CSIC.
- c) La consideración y respeto de su actividad científica y a su evaluación de conformidad con criterios públicos, objetivos, transparentes y preestablecidos.
- d) La movilidad geográfica, intersectorial e interdisciplinaria, para reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional.
- e) Difundir libremente los resultados de su investigación científica, sin perjuicio de la diligencia que deba observar a tal efecto.



2. DEBERES.

El personal que preste sus servicios en el CSIC, en su condición de empleado público, deberá cumplir los deberes y el código de conducta previsto en los artículos 52, 53 y 54 del TREBEP, así como toda la normativa de gestión pública que le sea de aplicación y, en particular, la aprobada por la Presidencia del CSIC para su personal.

2.1. DEBERES ESPECÍFICOS DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.

El personal de investigación, tanto investigador como técnico, tendrá los siguientes deberes, de acuerdo con la Ley de la Ciencia:

- a) Observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos correspondientes a sus disciplinas, así como las normas éticas recogidas en los diversos códigos deontológicos aplicables, especialmente las dispuestas en el presente manual.
- b) Poner en conocimiento del CSIC todos los hallazgos, descubrimientos y resultados susceptibles de protección jurídica, y colaborar en los procesos de protección y de transferencia de los resultados de sus investigaciones.
- c) Utilizar la denominación del CSIC en la realización de su actividad científica, de acuerdo con la normativa interna vigente y con los acuerdos, pactos y convenios que le afecten. No podrá utilizarse dicha denominación en actividades realizadas a título personal y sin conocimiento del CSIC.
- d) Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y de gestión de los que forme parte, y en los procesos de evaluación y mejora para los que se le requiera.
- e) Procurar que su labor sea relevante para la sociedad.
- f) Seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras de acuerdo con la normativa aplicable, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, y velar para que el personal a su cargo cumpla con estas prácticas.
- g) Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos y de confidencialidad.

Además, específicamente, el personal investigador estará obligado a:

- a) Difundir los resultados de sus investigaciones, según lo indicado en la Ley de la Ciencia.
- b) No incurrir en plagio en su trabajo y adoptar las medidas necesarias para evitar que otros lo hagan.
- c) Encaminar sus investigaciones hacia el logro de los objetivos estratégicos del CSIC, y obtener o colaborar en los procesos de obtención de los permisos y autorizaciones necesarias antes de iniciar su labor.
- d) Informar al CSIC de posibles retrasos y redefiniciones en los proyectos de investigación de los que sea responsable, así como de la finalización de los proyectos, o de la necesidad de abandonar o suspender los proyectos antes de lo previsto.
- e) Rendir cuentas sobre su trabajo al CSIC y, a través del CSIC, a las entidades que financian o supervisan su actividad, y responsabilizarse del uso eficaz de la financiación de los proyectos de investigación que desarrolle. Para ello, deberá observar los principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, colaborar y seguir las instrucciones de



las Direcciones y Gerencias de los ICU y cooperar en las auditorías sobre sus investigaciones que procedan según la normativa vigente.

- f) Firmar exclusivamente con la identificación institucional del CSIC, salvo autorización expresa del Presidente o convenio con otra institución que le faculte a incluir una segunda identificación, siempre y cuando se trate de actividades científicas vinculadas a su labor profesional en el CSIC, evitando el uso de la denominación institucional cuando se trate de actividades autorizadas que se realicen a título personal.
- g) Ejercer la responsabilidad de control de la actividad y jornada laboral respecto del personal laboral temporal cuya contratación haya tenido lugar a petición suya, dando cumplimiento, en su caso, a los compromisos de formación que haya adquirido.



QUINTO.- CARRERA PROFESIONAL.⁴

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional del personal del CSIC conforme a los principios de mérito, igualdad, capacidad y libre iniciativa en el desarrollo de sus funciones.

I. CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR.

En el marco de lo establecido en la Ley de la Ciencia, y en este manual la carrera científica se concreta en las fases que se exponen a continuación.

Estas fases tienen por objeto ordenar la carrera científica del personal investigador de forma orientativa, quedando a salvo la libertad de actuación y el derecho de acceso a la carrera científica de investigador distinguido o a las escalas científicas.

I.1. FASE PREDOCTORAL.

Esta fase, que marca el inicio de la carrera científica, está orientada a la consecución del doctorado por parte de un licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS o máster universitario o equivalente, al que se haya admitido en un programa de doctorado.

Este personal, que tiene la consideración de personal investigador predoctoral en formación, realizará tareas de investigación dentro de un proyecto específico y novedoso.

Su vinculación con el CSIC tendrá lugar mediante un contrato predoctoral.

El CSIC podrá establecer sus propios programas para favorecer esta fase inicial en la carrera científica siempre que disponga y reserve financiación suficiente para la totalidad del programa.

La obtención del Título de doctor marca la culminación de esta fase y el inicio de la etapa post doctoral.

I.2. FASE POSTDOCTORAL.

I.2.1. Etapa Inicial.

Una vez obtenido el Título de doctor se podrá iniciar la siguiente fase en la carrera científica, que se corresponde con la fase postdoctoral.

Dentro de esta fase puede identificarse una etapa inicial en la que el investigador debe perfeccionarse y especializarse profesionalmente mediante la experiencia laboral en su área de conocimiento.

Los instrumentos para poder conseguir esta especialización son la movilidad y los mecanismos que la posibilitan, y la contratación laboral de duración determinada, materializada bien en un contrato de acceso al sistema de ciencia o bien a través de contratos temporales por

⁴ Ver ficha 4



obra o servicio determinado con cargo a proyecto específico. Del mismo modo, podrá materializarse a través del nombramiento como funcionario interino, en su caso.

En esta etapa inicial de la fase postdoctoral, contribuyen a que el investigador pueda especializarse y adquirir conocimientos y experiencia profesional los distintos programas de ayudas de las Administraciones Públicas estatal (Programa Juan de la Cierva, Programa Ramón y Cajal, entre otros) y autonómicas, así como los programas específicos que el CSIC pueda poner en marcha siempre que cuente con financiación disponible y reservada suficiente para la cobertura de su totalidad. El objeto de estos programas será la realización de tareas de investigación en proyectos específicos o líneas de investigación que requieran la contratación de personal, por lo que se articularán mediante la formalización del pertinente contrato de trabajo.

I.2.2. Etapa Intermedia.

Una vez que el investigador ha completado los primeros años de especialización en su carrera científica y ha adquirido cierta experiencia profesional, puede optar a la contratación laboral en la modalidad de investigador distinguido o al acceso como funcionario de carrera a las escalas científicas tras la superación del correspondiente proceso selectivo constituido por las pruebas que correspondan, y basado en el sistema de concurso con la valoración de su experiencia y capacitación técnica a la luz de su currículum.

Tanto en un caso como en otro, el investigador accederá a las posiciones iniciales de la carrera científica de Investigador Distinguido o de funcionario de carrera. En el caso de la carrera funcional, el acceso tendrá lugar, preferentemente, a través de la escala de Científicos Titulares de OPI, mediante el turno libre.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que en los procesos selectivos de acceso a la escala de Científicos Titulares se reservaran plazas para promoción interna, la convocatoria podrá prever la participación del personal contratado como personal laboral fijo en OPI, de personal funcionario de carrera de los cuerpos docentes universitarios al servicio de las Universidades públicas y de personal contratado como personal laboral fijo por las Universidades públicas, así como de personal funcionario de carrera de las escalas técnicas del mismo subgrupo, es decir, Técnicos Superiores Especializados de OPI o Tecnólogos.

En todos estos procesos selectivos se tendrá en cuenta como mérito la evaluación superada en el contrato de acceso al sistema de ciencia realizada por el órgano o unidad competente de la AEI.

I.2.3. Etapa Superior.

En esta etapa de la fase postdoctoral, adquirido un elevado nivel de especialización y experiencia profesional y científica, el investigador puede optar por progresar en la carrera científica como Investigador Distinguido o como funcionario de carrera.

En cuanto a la carrera científica funcional, los investigadores podrán acceder a las escalas de Investigador Científico y de Profesor de Investigación de OPI.



Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley de la Ciencia, el acceso a estas escalas se realizará, preferentemente, a través del sistema de promoción interna desde la escala inmediatamente inferior. En el caso de los Investigadores Distinguidos, se aplicará el mismo criterio, de forma que para progresar en su carrera científica deberán hacerlo desde la posición inmediatamente inferior. En todo caso, el acceso desde la posición de origen tendrá lugar tras la superación del proceso que corresponda, en cada caso.

Los procesos selectivos de promoción interna podrán prever plazas para que el personal investigador laboral fijo de OPI pueda acceder a la carrera científica funcionarial a través de la escala de Científicos Titulares. Este acceso deberá tener lugar de acuerdo con el artículo 26.5 de la Ley de la Ciencia. En este caso, además de lo dispuesto en la Ley de la Ciencia, habrá de tenerse en cuenta la normativa que pudiera dictarse.

Asimismo, los procesos selectivos de acceso a cualquiera de las escalas científicas mediante el turno de promoción interna podrán prever la participación de personal funcionario de carrera de los cuerpos docentes universitarios al servicio de Universidades públicas y de personal contratado como personal laboral fijo por las mismas o de las escalas técnicas de OPI, en su caso.

Igualmente, en esta etapa el CSIC podrá captar recursos humanos excelentes recurriendo a las posiciones más altas de la carrera de Investigador Distinguido mediante el contrato previsto en el artículo 23 de la Ley de la Ciencia, favoreciendo la contratación temporal de investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio con la finalidad de favorecer la movilidad y fortalecer con ella el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, siempre que cuente con las autorizaciones pertinentes de los órganos competentes de la AGE.

2. CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL TÉCNICO.

La carrera profesional del personal técnico podrá articularse con carácter horizontal o vertical.

2.1. CARRERA HORIZONTAL.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley de la Ciencia y del desarrollo reglamentario que se realice, a través de la promoción profesional se posibilitará el acceso a las escalas científicas desde las escalas técnicas. De acuerdo con lo señalado anteriormente, preferentemente, se permitirá el acceso mediante el turno de promoción interna a la escala de Científicos Titulares desde la escala de Técnicos Superiores Especializados de OPI, de Tecnólogos y de Científicos Superiores de la Defensa.

Este tipo de promoción profesional requiere la participación de los aspirantes en los procesos selectivos de acceso a las escalas de personal científico de OPI.

Estos procesos garantizarán el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en este manual en relación con la adquisición de la relación de servicio y el acceso al empleo público.

Para que el aspirante pueda participar será necesario que posea los requisitos exigidos para el ingreso, especialmente la titulación, tener una antigüedad de al menos dos años de servicio



activo en un subgrupo de clasificación profesional en las escalas de personal técnico equivalente al subgrupo al que se pretende acceder en las escalas de personal científico, y superar las pruebas selectivas correspondientes.

2.2. CARRERA VERTICAL.

A través del sistema de promoción interna el personal técnico podrá acceder a otros subgrupos de clasificación profesional dentro de las escalas de personal técnico de los OPI, en los términos que establezca la correspondiente convocatoria.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en este manual en relación con la adquisición de la relación de servicio y el acceso al empleo público.

Para poder participar en los procesos de promoción interna, se deben poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de al menos dos años de servicio activo en el subgrupo inmediatamente inferior de clasificación profesional, y superar las pruebas selectivas correspondientes.

3. CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL PERTENECIENTE A OTROS CUERPOS Y ESCALAS Y PERSONAL LABORAL.

La carrera profesional de este tipo de personal se regirá por las normas generales, en concreto por el TREBEP y sus normas de desarrollo; así como por el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos que resulten de aplicación y el contrato de trabajo, en el caso del personal laboral.



4. FORMACIÓN.⁵

4.1. FORMACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.

La formación del personal se configura como uno de los mecanismos para favorecer el desarrollo de la carrera profesional.

La formación inicial, así como la formación continua y la actualización permanente de conocimientos y capacidades profesionales se configuran como un derecho y una obligación del personal del CSIC, permitiendo el desarrollo de la carrera de investigación y de gestión pública. Por eso, el personal deberá participar en las acciones formativas que se establezcan en materia técnico-administrativa, de laboratorio o directiva y gerencial, en función de las labores que desempeñe en su puesto de trabajo.

4.2. PLAN DE FORMACIÓN DEL CSIC.

Para favorecer el cumplimiento de estos objetivos, el CSIC elaborará anualmente su Plan de Formación. Esta formación se recibirá preferentemente en horario laboral.

El Plan de Formación del CSIC está dirigido a todo su personal, funcionario y laboral fijo o temporal. Su objetivo fundamental es conseguir una mayor calidad en los servicios y actividades prestados, y posibilitar a todo el personal la mejora de su capacitación y cualificación profesional, facilitando su movilidad y promoción.

El Plan se elaborará teniendo en cuenta la revisión y análisis de las evaluaciones de las acciones formativas desarrolladas en planes previos y las necesidades formativas detectadas mediante consultas realizadas a los ICU, vicepresidencias, secretarías generales adjuntas, y resto de unidades, en el marco de la relación con las organizaciones sindicales.

El personal del CSIC podrá acceder a los cursos de formación incluidos en el Plan de Formación del CSIC o de cualquier otro organismo, siempre que cumpla los requisitos exigidos en cada caso y presente su solicitud dentro del plazo de inscripción, cuente con el visto bueno de su superior jerárquico y sea admitido.

4.3. OTRAS ACCIONES FORMATIVAS.

Por otro lado, los ICU podrán organizar aquellos cursos, seminarios o congresos que estimen pertinentes, con cargo a su presupuesto, siempre que exista financiación suficiente para hacer frente a los gastos derivados de dicha organización y se cuente con el visto bueno de la Vicepresidencia competente, o de la SEGE cuando se trate de formación en materia institucional o administrativa.

Asimismo, se deberá tener en consideración lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) en materia de formación.

⁵ Ver ficha 5



SEXTO.- MOVILIDAD Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.⁶

La movilidad es el mecanismo en virtud del cual el personal que presta servicios en una organización puede cambiar de puesto de trabajo.

El CSIC utiliza los mecanismos generales de movilidad y provisión de puestos aplicables al personal funcionario y laboral de la AGE.

El personal que preste servicios en un ICU realizará las tareas y funciones que le encomiende el responsable en cada caso. Estas tareas deberán ser acordes al grupo o subgrupo de clasificación o categoría profesional y podrán variar de acuerdo con las necesidades del servicio, para lo que no se requerirá resolución expresa.

Atendiendo a la singularidad de la función investigadora, los mecanismos de movilidad y provisión de puestos en los ICU del CSIC aplicables al colectivo de personal de investigación se pueden sistematizar como a continuación se detalla.

I. LA MOVILIDAD DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.

En el marco de lo establecido por la Ley de la Ciencia para el personal investigador y técnico, la movilidad, además de permitir los cambios de puesto y funciones dentro y fuera de la Institución, constituye el mecanismo idóneo para adquirir formación, especialización y experiencia. Asimismo, permite reforzar conocimientos técnicos y científicos a la vez que contribuye al desarrollo a lo largo de toda la carrera profesional.

Dada la importancia de la movilidad en el desarrollo de la carrera científica, será un mérito a valorar en los procesos de selección y evaluación profesional en que dicho personal participe.

La movilidad podrá ser geográfica e interdisciplinaria y también podrá tener lugar entre los sectores público y privado, y posibilitará el intercambio de personal de investigación. Por ello, podrá producirse dentro de la propia Institución o fuera de ella y posibilitará que personal externo pueda desarrollar en las instalaciones del CSIC, previa autorización, su actividad científica como mecanismo de intercambio.

2. MOVILIDAD DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN PROPIO.

2.1. MOVILIDAD EN EL CSIC.

2.1.1. Traslados.

2.1.1.1. Traslados de personal funcionario con desconcentración de puesto.

- a) **Objeto:** Adscribir puestos de trabajo no singularizados de personal funcionario de carrera y a sus titulares a otros ICU del CSIC con carácter definitivo.

⁶ Ver ficha 6 y siguientes



- b) Ámbito subjetivo: Personal funcionario de carrera de las escalas científicas y técnicas de OPI.
- c) Ámbito temporal: Por período indefinido temporal.
- d) Procedimiento:
- Si el interesado en el traslado es *personal investigador*.
 - Solicitud del interesado dirigida a la Vicepresidencia competente acompañada de:
 - Exposición motivada de las razones por las que solicita el traslado.
 - Informes de los titulares de las Direcciones o responsables de los ICU de origen y destino valorando la conveniencia del traslado.
En esta valoración deberá incluirse obligatoriamente el impacto que el traslado pueda tener sobre el Plan Estratégico del ICU y, en su caso, el material inventariable que desee trasladar a su nuevo destino.
 - La Vicepresidencia competente recabará los informes que permitan valorar la conveniencia o no del traslado.
 - En todo caso se recabará informe de la Comisión de Área científico-técnica correspondiente.
 - En aquellos casos en que el ICU de procedencia o de destino fuese un Centro mixto, la Vicepresidencia competente (la Vicepresidencia de Organización y Relaciones Institucionales, en adelante VORI) emitirá un informe previo que deberá tener en cuenta lo estipulado en el convenio, el reglamento de régimen interno y otras normas aprobadas por el órgano rector del ICU al respecto. Del mismo modo, requerirá el acuerdo del órgano rector sobre la aprobación del traslado.
 - Una vez completado el proceso de información, que no deberá superar el plazo de 20 días, se trasladará el informe único o conjunto, según proceda, a la SGARH, que a la vista de su contenido elaborará la propuesta de Resolución de la Presidencia.
 - En los supuestos en que el titular de la Presidencia autorice la adscripción, la SGARH desconcentrará el puesto y comunicará la resolución para su conocimiento a las Direcciones del ICU de origen y de destino y al interesado, así como a la representación sindical en el seno de la Mesa Delegada.
 - Si el interesado en el traslado es *personal técnico*.
 - Solicitud del interesado dirigida a la SGARH acompañada de:
 - Exposición motivada de las razones por las que solicita el traslado.
 - Informes de los titulares de las Direcciones o responsables de los ICU de origen y destino valorando la conveniencia del traslado en los que deberá incluirse la información relativa al impacto del traslado sobre el normal funcionamiento de los servicios técnicos del ICU.
 - En aquellos casos en que el ICU de procedencia o de destino fuese un Centro mixto, la Vicepresidencia competente (VORI) emitirá un informe previo que deberá tener en cuenta lo estipulado en el convenio, el reglamento de régimen interno y otras normas aprobadas por el órgano rector del ICU al respecto. Del mismo modo, requerirá el acuerdo del órgano rector sobre la aprobación del traslado.



- A la vista de la documentación remitida que incluirá, en su caso, el informe de VORI, en un plazo de 20 días la SGARH elaborará la propuesta de Resolución de la Presidencia.
- En los supuestos en que el titular de la Presidencia autorice la adscripción, la SGARH desconcentrará el puesto y comunicará la resolución para su conocimiento a las Direcciones del ICU de origen y de destino y al interesado, así como a la representación sindical en el seno de la Mesa Delegada.

2.1.1.2. Traslados de personal laboral.

En los supuestos en que sea procedente el traslado de personal laboral de investigación, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.

Cuando se trate de personal laboral investigador distinguido, el procedimiento se ajustará a lo dispuesto en este manual respecto al traslado de personal funcionario investigador con desconcentración de puesto.

2.1.1.3. Otros traslados.

En los supuestos en que el personal beneficiario de algún programa subvencionado realice su actividad en dos ICU del CSIC o cambie de ICU de forma permanente, se estará a lo dispuesto en las bases reguladoras y en la convocatoria específica del programa.

En todo caso, el interesado deberá dar cuenta a la Vicepresidencia que corresponda en función de la convocatoria de que se trate, a efectos de garantizar un adecuado seguimiento científico, y a la SGARH con el fin de garantizar el adecuado seguimiento administrativo.

2.1.2. Atribución temporal de funciones.

- a) **Objeto:** Permitir al personal de investigación el desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a otros puestos en ICU del CSIC diferentes a aquel donde preste servicios, o la realización de tareas que por su mayor volumen u otras razones coyunturales no puedan ser atendidas con suficiencia por quienes desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo que tienen encomendadas dichas tareas.
- b) **Ámbito subjetivo:** Personal funcionario de carrera de las escalas de OPI.
- c) **Ámbito temporal.** Por período superior a tres meses, no indefinido. Se procurará que su duración no exceda de los dos años.
- d) **Procedimiento:**
 - Si el interesado en el traslado es *personal investigador*:
 - Solicitud del interesado dirigida a la Vicepresidencia competente acompañada de:
 - Memoria científica con los objetivos a alcanzar y las repercusiones sobre el Plan de Acción Plurianual.



- Informes de los titulares de las Direcciones o responsables del ICU en el que presta servicios y del de destino valorando la conveniencia de la atribución temporal de funciones.
 - En esta valoración deberá incluirse obligatoriamente el impacto que el traslado pueda tener sobre el Plan Estratégico del ICU y, en su caso, el material inventariable que desee trasladar a su nuevo destino.
 - La Vicepresidencia competente recabará los informes que permitan valorar la conveniencia o no del traslado.
 - En todo caso se recabará informe de la Comisión de Área científico-técnica correspondiente.
 - En caso de que la atribución temporal de funciones dé lugar a indemnización por residencia eventual, la SEGE se encargará de su tramitación.
 - En aquellos casos en que el ICU de procedencia o de destino fuese un Centro mixto, la Vicepresidencia competente (VORI) emitirá un informe previo que deberá tener en cuenta lo estipulado en el convenio, el reglamento de régimen interno y otras normas aprobadas por el órgano rector del ICU al respecto. Del mismo modo, requerirá el acuerdo del órgano rector sobre la aprobación de la atribución.
 - Una vez completado el proceso de información, que no superará el plazo de 20 días, se trasladará el informe único o conjunto, según proceda, a la SGARH, que, a la vista de éste, elaborará la propuesta de Resolución de la Presidencia.
 - En los supuestos en que el titular de la Presidencia autorice la atribución temporal de funciones, la SGARH comunicará la resolución para su conocimiento a las Direcciones del ICU de origen y de destino del solicitante y al interesado.
- Si el interesado en el traslado es *personal técnico*:
- Solicitud del interesado dirigida a la SGARH acompañada de los informes de los titulares de las Direcciones o responsables del ICU en el que presta servicios y del de destino valorando la conveniencia de la atribución temporal de funciones en los que deberá incluirse la información relativa al impacto del traslado sobre el normal funcionamiento de los servicios técnicos del ICU.
 - La SGARH, en caso de considerarlo necesario, podrá recabar los informes que considere oportunos para valorar la conveniencia o no del traslado.
 - En caso de que la atribución temporal de funciones dé lugar a indemnización por residencia eventual, la SEGE se encargará de su tramitación.
 - En aquellos casos en que el ICU de procedencia o de destino fuese un Centro mixto, la Vicepresidencia competente (VORI) emitirá un informe previo que deberá tener en cuenta lo estipulado en el convenio, el reglamento de régimen interno y otras normas aprobadas por el órgano rector del ICU al respecto. Del mismo modo, se requerirá el acuerdo del órgano rector sobre la aprobación del traslado.
 - A la vista de la documentación remitida, en un plazo de 20 días la SGARH elaborará la propuesta de Resolución de la Presidencia.
 - En los supuestos en que el titular de la Presidencia autorice la atribución temporal de funciones, la SGARH comunicará la resolución para su conocimiento a las Direcciones del ICU de origen y de destino del solicitante y al interesado.



2.1.3. Ejercicio temporal de funciones especiales.

- a) Objeto: Permitir al personal de investigación realizar funciones especiales en ICU del CSIC diferente a aquel donde preste servicios, con la finalidad de adquirir conocimientos, aprender técnicas o colaborar en la ejecución de trabajos relacionados con su línea de investigación.
- b) Ámbito subjetivo: Personal funcionario de carrera de los OPI.
- c) Ámbito temporal: Máximo de tres meses cuando se trate de funciones a desempeñar ininterrumpidamente. En este caso, este mecanismo de movilidad no podrá superar los seis meses en total computados durante un período de tres años.
Cuando se trate de funciones a ejercer de forma interrumpida en el tiempo, la duración vendrá determinada por las necesidades de la investigación.
- d) Procedimiento:
 - Solicitud del interesado dirigida a la Dirección del ICU donde presta servicios acompañada de:
 - Memoria científica con los objetivos a alcanzar durante el período.
 - Visto bueno de la Dirección del ICU de destino.
 - A la vista de los informes recibidos, la Dirección de origen resolverá.
 - En los supuestos en que el titular de la Dirección autorice el ejercicio temporal de funciones especiales, comunicará la resolución para su conocimiento a la Dirección del ICU de destino del solicitante y al interesado.
 - En los supuestos en los que el titular de la Dirección del ICU de origen autorice el ejercicio temporal de funciones especiales a ejercer de forma interrumpida en el tiempo, la Dirección del ICU de destino podrá requerirle informe sobre el mantenimiento de las razones que justifican este ejercicio.

2.2. MOVILIDAD FUERA DEL CSIC.

La movilidad podrá producirse a entidades diferentes al CSIC, para lo que podrá recurrirse a cualquiera de las fórmulas que se recogen en este apartado.

La resolución de la autorización corresponderá a la Presidencia del CSIC, que podrá revocarla en caso de que finalicen las causas que motivaron su concesión, por lo que el personal al que se conceda estará obligado a comunicar cualquier variación que se produzca en las condiciones que motivaron su concesión y a cumplir con lo previsto en la normativa vigente.

Si la autorización se concediera para realizar alguna estancia en centros de investigación de un Estado miembro de la Unión Europea (UE) o tercer país, será necesario que el interesado cumplimente los trámites del procedimiento de regularización de la Seguridad Social para el personal del CSIC que se desplace al extranjero. A tal efecto, al menos un mes antes de iniciar el desplazamiento, deberá solicitar en la Gerencia de su ICU el formulario de solicitud de mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social y cumplimentarlo.

No se podrá conceder ninguna autorización o permiso temporal sino para las finalidades y en los casos expresamente previstos en este manual, sin perjuicio del disfrute de las licencias que correspondan en cada caso, de acuerdo con lo establecido a continuación en este manual y en la regulación vigente en la materia.

2.2.1. Adscripción temporal a otra Institución de personal que presta servicios en el CSIC (artículos 17.2 y 28 de la Ley de la Ciencia).

- a) Objeto: Permitir la adscripción a otros agentes públicos de investigación, y a agentes privados sin ánimo de lucro, en cuyos órganos de gobierno el CSIC tenga participación.

Este mecanismo de movilidad permite llevar a cabo labores de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento, o dirección de centros de investigación, instalaciones científicas o programas y proyectos científicos, durante el tiempo estrictamente necesario para la ejecución del proyecto de investigación de que se trate.

No será posible la utilización de plazas procedentes de la oferta pública de empleo atribuida anualmente al CSIC para permitir este tipo de adscripción.

- b) Ámbito subjetivo: Personal investigador y técnico funcionario de carrera de las escalas de Organismos Públicos de Investigación y personal laboral investigador y técnico laboral fijo.

- c) Ámbito temporal: El período máximo dependerá del tiempo que dure la ejecución del proyecto de que se trate.

- d) Procedimiento:

- Solicitud del interesado dirigida a la la Vicepresidencia competente acompañada de:
 - Currículum vitae.
 - Memoria justificativa de las razones que la motivan, describiendo la orientación científico-técnica de la entidad a la que pretende adscribirse, así como los objetivos generales que pretende alcanzar.
 - Informe de la entidad a la que quiere adscribirse y de la Dirección del ICU donde preste servicios, explicando la repercusión de la propuesta en los objetivos científico-técnicos del ICU.
- La Vicepresidencia competente recabará los informes que permitan valorar la conveniencia o no del traslado.
 - En todo caso se recabará informe de la Comisión de Área científico-técnica correspondiente.
 - En aquellos casos en que el ICU de procedencia o de destino fuese un Centro mixto, la Vicepresidencia competente (VORI) emitirá un informe previo que deberá tener en cuenta lo estipulado en el convenio, el reglamento de régimen interno y otras normas aprobadas por el órgano rector del ICU al respecto. Del mismo modo, requerirá el acuerdo del órgano rector sobre la aprobación del traslado.
- Una vez completado el proceso de información, que no deberá superar el plazo de 20 días, se trasladará el informe único o conjunto, según proceda, a la SGARH, que elaborará la propuesta de Resolución de la Presidencia.



- En los supuestos en que el titular de la Presidencia autorice la adscripción temporal, la SGARH comunicará la resolución para su conocimiento a la Dirección del ICU de origen del solicitante y al interesado.
- e) Convenio o acuerdo de adscripción:
- En caso de concesión de la autorización, la Vicepresidencia competente (VORI) negociará y suscribirá con la entidad a la que el interesado va a quedar adscrito temporalmente el convenio o acuerdo que singularizará la adscripción.
 - De forma previa a la formalización del convenio o acuerdo, el interesado tendrá conocimiento de su contenido y deberá manifestar expresamente su aceptación y sometimiento a su clausulado.
 - En función del supuesto, el contenido del convenio o acuerdo podrá recoger:
 - Las condiciones de la adscripción y las condiciones asumidas por cada una de las partes.
 - Las disposiciones que determinen las condiciones de participación del investigador o técnico, en su caso, en órganos de gobierno y gestión de la entidad; de ejecución de actividades científicas y técnicas, y la sujeción a las normas internas de la entidad a la que queda adscrito.
 - La cuantía o participación del CSIC en los costes indirectos asociados a la realización de actividades de I+D+i por el investigador o técnico adscrito, en su caso.
 - La propiedad y, en su caso, la gestión del material inventariable adquirido con fondos de proyectos y otras acciones en los que el investigador adscrito sea investigador principal.
 - El compromiso de que el investigador adscrito mencione su pertenencia al CSIC y su adscripción temporal a la entidad de que se trate en las publicaciones, comunicaciones a congresos u otras formas de difusión de los resultados de la actividad desarrollada.
 - La incorporación de datos a las bases corporativas que se determinen.
 - La titularidad, transferencia y protección de los resultados de investigación.
 - Los aspectos relativos a la retribución.
 - La posibilidad y, en su caso, las condiciones en que el investigador pueda participar en convocatorias públicas y privadas de proyectos en régimen de concurrencia competitiva y en contratos de investigación a través de la entidad a la que se adscriba.
- f) Condiciones del investigador o técnico adscrito:
- Se regirá por el régimen jurídico aplicable al personal investigador y técnico, funcionario o laboral del CSIC, incluyendo su sometimiento a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
 - Más allá de lo estipulado en el convenio o acuerdo, no tendrá vínculo jurídico con la entidad a la que quede adscrito, por lo que mantendrá su situación de servicio activo en el CSIC y continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo conforme a lo estipulado en dicho convenio o acuerdo. En el caso del personal adscrito a entidades con personalidad jurídica propia, no podrá percibir ningún componente de productividad con cargo al CSIC asociado al cumplimiento de objetivos o a los resultados obtenidos, salvo las excepciones establecidas en la normativa reguladora de esta materia, dado que su actividad no contribuye a la generación de créditos destinados a tal fin.



- El personal adscrito a estas entidades con personalidad jurídica propia no podrá participar en las convocatorias internas que el CSIC promueva.
- Mantendrá su vinculación con el ICU donde viniera prestando servicios, siendo éste su enlace con el CSIC, aunque no participará en su Claustro ni tendrá derecho a intervenir en la elección de los representantes del personal ni en sus órganos de gobierno.
- Tampoco participará en la elaboración del Plan Estratégico del ICU al que pertenezca ni en la conformación del Plan de Actuación del CSIC, no pudiendo utilizar ninguno de los recursos que el CSIC pueda dedicar a la ejecución de este Plan.
- Anualmente, enviará a la Comisión de Área que corresponda una memoria de las actividades realizadas para su evaluación. La memoria detallará las publicaciones, proyectos, contratos, patentes, congresos, tesis, cursos, etc., en los que haya participado durante el año.
- La Comisión de Área emitirá un informe sobre la memoria del que dará traslado a la Vicepresidencia competente y al interesado.
- Podrá participar en procesos de promoción interna, solicitar la evaluación de su desempeño y actividad investigadora (quinquenios y sexenios), así como la acción social; también podrá solicitar acceso a los servicios científico-técnicos del CSIC, en los términos que establezca el Catálogo de prestaciones de los servicios científico-técnicos del CSIC, y a los servicios comunes en las mismas condiciones que el resto del personal CSIC, si bien su acceso estará condicionado a su compatibilidad técnica y normas de uso del CSIC.
- En términos generales, las entidades con personalidad jurídica propia serán las responsables de la gestión científica y administrativa del personal CSIC a ellas adscrito.

g) Finalización de la adscripción temporal, causas y procedimientos:

La finalización de la adscripción temporal a la entidad de que se trate podrá originarse:

- A petición del personal investigador o técnico afectado o de la entidad a la que se encuentra adscrito, debiendo dirigirse una comunicación a la Vicepresidencia competente alegando las razones que la justifican.
- A petición del CSIC. La Vicepresidencia competente (VORI) dirigirá una comunicación en los mismos términos a la otra entidad y al personal investigador adscrito.
- Del mismo modo, la adscripción podrá finalizarse si la memoria anual dirigida a la Vicepresidencia competente (VORI) y evaluada por la Comisión de Área correspondiente no responde a los objetivos que se perseguían con la adscripción en virtud de lo establecido en el convenio.
- En su caso, la solicitud de finalización de la adscripción se remitirá a la Vicepresidencia competente o a la otra entidad con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que se desee hacer efectiva, salvo que causas de fuerza mayor lo impidan o ambas entidades acuerden la desvinculación sin cumplir este plazo.
- Acordada la finalización, las entidades firmarán el correspondiente acuerdo de resolución del convenio o, en su caso, la adenda modificatoria que refleje la finalización de su adscripción, si el documento incluye a otro personal no afectado.
- La Vicepresidencia competente (VORI) comunicará la decisión a la SGARH, al personal investigador afectado y a la Dirección del ICU del CSIC en el que viniera prestando servicios a los efectos oportunos.



- Cuando fuera posible, el personal investigador o técnico deberá cumplir, hasta su finalización, los proyectos de investigación en curso y cuantas obligaciones frente a terceros haya adquirido en relación con la actividad de la entidad.

2.2.2. Estancias formativas en centros de reconocido prestigio, tanto en territorio nacional como extranjero (artículos 17.5 y 28 de la Ley de la Ciencia).

- a) Objeto: Permitir realizar estancias de formación en centros de reconocido prestigio, ya se encuentren en territorio nacional o en el extranjero, con la finalidad de adquirir conocimientos o aprender técnicas relacionadas directamente con la línea de investigación en la que se enmarque la actividad que realiza la persona interesada y que no puedan adquirirse en el propio CSIC, de forma que favorezcan la consecución de los objetivos científico-técnicos de su ICU aprobados en su Plan Estratégico.

Las convocatorias específicas para la realización de estancias formativas, así como las estancias formativas que se realicen en el marco de lo establecido en las bases y la convocatoria de algún programa subvencionado, se regirán por las normas propias.

En todos los supuestos:

- Es requisito imprescindible para su concesión que la formación o actividad formativa objeto de la estancia esté directamente relacionada con la actividad que el investigador o técnico venga realizando, debiendo constar ese extremo en todos los informes que se requieran.
 - Si la estancia se va a realizar en centros de investigación de un Estado miembro de la UE o tercer país, el interesado deberá cumplimentar los trámites del procedimiento de regularización de la Seguridad Social, con al menos un mes de antelación al inicio del desplazamiento, a través de la Gerencia de su ICU.
 - El investigador o técnico mantendrá su sistema retributivo y su vinculación jurídica con el CSIC.
 - Será de aplicación, en su caso, el régimen vigente de indemnizaciones por razón del servicio.
- b) Ámbito subjetivo: El personal de investigación, funcionario de carrera de las escalas de OPI y laboral fijo.

En el caso de convocatorias específicas, además de los anteriores, el personal laboral temporal. Por lo que al personal laboral temporal se refiere, podrá optar a la realización de estancias formativas el personal investigador o técnico en formación, es decir, los contratados predoctorales o en prácticas u otros de semejante naturaleza, así como todo aquel personal contratado en virtud de algún programa subvencionado, de acuerdo con lo estipulado en las bases reguladoras y en la convocatoria específica.

No podrá realizar estancias formativas, ya sea en centros nacionales o extranjeros, el personal laboral temporal contratado por obra o servicio para participar en proyectos de investigación específicos, ya que precisamente la obra o servicio es participar en el



proyecto de que se trate dada su cualificación y experiencia, lo que no incluye realizar estancias de carácter formativo.

- c) Ámbito temporal: Los períodos de estancia tendrán la duración que la formación requiera, si bien en todo caso existe un límite máximo de veinticuatro meses por cada cinco años.
- d) Procedimiento: El procedimiento variará en función de la duración de la estancia formativa para la que se solicita la autorización.

Estancias formativas que no superen en su conjunto el plazo de tres meses durante cinco años:

- Solicitud del interesado dirigida a la Dirección del ICU.
- La Dirección resolverá teniendo en cuenta las necesidades del servicio y el interés que tenga el CSIC en que la persona reciba esa formación a la hora de decidir sobre la concesión de la autorización.
Cuando se trate de estancias formativas que vayan a realizarse de forma no consecutiva, el solicitante deberá aportar justificación al respecto.
- En todo caso, la Dirección deberá dejar constancia de tal circunstancia en el correspondiente registro de estancias del ICU.
- El cómputo del periodo de cinco años tomará como referencia la fecha de inicio de la primera estancia.

Estancias formativas que superen en su conjunto un período de tres meses durante cinco años:

- Solicitud del interesado dirigida a la Vicepresidencia competente acompañada de:
 - Currículum vitae actualizado.
 - Memoria justificativa del programa formativo o de las actividades que vaya a desarrollar en el centro de destino.
 - Informe de la entidad de destino y de la Dirección del ICU donde preste servicios, explicando la repercusión de la propuesta en los objetivos científico-técnicos del ICU y la incidencia en las necesidades del servicio.
 - Informe de la Dirección del ICU donde preste servicios en el que se recojan las estancias formativas que, en su caso, el interesado haya disfrutado durante los últimos cinco años.
- La Vicepresidencia competente recabará los informes que permitan valorar la conveniencia o no de la autorización.
 - En todo caso se recabará informe de la Comisión de Área científico-técnica correspondiente.
 - En aquellos casos en que el ICU de procedencia o de destino fuese un Centro mixto, la Vicepresidencia competente (VORI) emitirá un informe previo que deberá tener en cuenta lo estipulado en el convenio, el reglamento de régimen interno y otras normas aprobadas por el órgano rector del ICU al respecto. Del mismo modo, requerirá el acuerdo del órgano rector sobre la aprobación del traslado.

- Una vez completado el proceso de información, que no deberá superar el plazo de 20 días, se trasladará el informe único o conjunto, según proceda, a la SGARH, que elaborará la propuesta de Resolución de la Presidencia.
- En los supuestos en que el titular de la Presidencia autorice la estancia formativa, la SGARH comunicará la resolución para su conocimiento a la Dirección del ICU de origen del solicitante y al interesado.
- El cómputo del periodo de cinco años tomará como referencia la fecha de inicio de la primera estancia.

Estancias formativas realizadas por un investigador laboral temporal en formación o contratado, en virtud de algún programa subvencionado, que superen un período de tres meses:

- Se estará a lo dispuesto en las bases reguladoras y en la convocatoria del programa de que se trate. En todo caso, el interesado deberá dar cuenta a la Gerencia del ICU donde preste servicios de la realización de la estancia formativa de que se trate.
- La Gerencia del ICU comunicará la realización de la estancia a la Vicepresidencia competente atendiendo a la convocatoria y a efectos del seguimiento científico del interesado y a la SGARH a efectos del seguimiento administrativo.

2.2.3. Colaboraciones científicas y tecnológicas (artículos 19 y 28 de la Ley de la Ciencia).

- a) Objeto: Permitir desarrollar actividades de colaboración en alguno de los agentes públicos de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

La colaboración consistirá en la realización de tareas de elaboración, gestión, seguimiento y evaluación de programas de investigación científica y técnica; es decir, funciones relacionadas con el establecimiento de la política científica, nacional o europea, en términos generales.

Para que la colaboración pueda llevarse a cabo, el personal deberá ser experto en desarrollo tecnológico o especialista relacionado con el ámbito de la investigación.

- b) Ámbito subjetivo: Personal de investigación, funcionario de carrera de las escalas de OPI y laboral fijo, así como funcionarios de carrera de otros cuerpos y escalas de la AGE.
- c) Ámbito temporal: El tiempo de duración de esta colaboración vendrá determinado por las necesidades del agente solicitante, si bien se procurará que los períodos tengan una duración máxima de un año, ampliable por otro año. Si la colaboración superara los dos años, será necesario tramitar una nueva autorización.
- d) Procedimiento: En el supuesto de que la resolución autorice la colaboración, deberá determinar su duración y si se realizará a tiempo completo o parcial.
- Solicitud del agente público de financiación donde el investigador o técnico vaya a realizar la colaboración dirigida a la Vicepresidencia competente.

- La Vicepresidencia competente trasladará a la SGARH informe vinculante. En el supuesto en que el informe sea favorable, deberá determinar la duración de la colaboración y si se ésta se desarrollará a tiempo completo o parcial, en función de la solicitud del agente y de la disponibilidad del CSIC.
- La SGARH elaborará propuesta de Resolución de la Presidencia.
- La SGARH comunicará la resolución al agente público de financiación que solicitó la autorización, al interesado y a la Dirección del ICU donde preste servicio.

2.2.4. Excedencia temporal para la incorporación a otros agentes públicos o privados de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (artículo 17.3, 17.4 y 28 de la Ley de la Ciencia).

Podrá optar a esta modalidad el personal de investigación, funcionario de carrera o laboral fijo.

Esta excedencia temporal permite la movilidad del personal de investigación posibilitando su incorporación a otros agentes públicos o privados de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Dada su naturaleza jurídica, su regulación y procedimiento de solicitud se contempla en el apartado de este manual relativo a situaciones administrativas.

3. MOVILIDAD DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN EXTERNO AUTORIZADO.

3.1. PERSONAL AUTORIZADO A PERMANECER TEMPORALMENTE EN LOS ICU DEL CSIC CON FINES EXCLUSIVAMENTE FORMATIVOS.

- a) Objeto: Permitir realizar estancias temporales en alguno de los ICU del CSIC con finalidades exclusivamente formativas para especializarse, ampliar o perfeccionar conocimientos científicos o técnicas de experimentación sin que exista una relación jurídica con el CSIC.
- b) Ámbito subjetivo y temporal:
 - Podrá solicitar autorización para realizar una estancia temporal:
 - El personal en servicio activo de las Administraciones Públicas, por un plazo máximo de 2 meses.
 - El personal de un organismo o empresa con el que se haya firmado un convenio, acuerdo o contrato, por el tiempo que dure o prevea el convenio, el acuerdo o el contrato.
 - Los estudiantes universitarios, licenciados, ingenieros, arquitectos o graduados universitarios con 300 créditos ECTS, másteres universitarios (homologados o equivalentes) para realizar prácticas, trabajo fin de máster o proyectos de fin de carrera, siempre que no estén incluidos en los grupos de trabajo de los proyectos de investigación, por un período máximo de 12 meses desde la fecha de concesión de la autorización.
 - Los licenciados, ingenieros, arquitectos o graduados universitarios con 300 créditos ECTS, másteres universitarios (homologados o equivalentes) que deseen realizar



cursos o seminarios de naturaleza no teórica, o trabajos de investigación tutelados en un programa de doctorado, durante el tiempo establecido para su realización.

- Excepcionalmente, aun siendo personal del CSIC en el momento de la presentación de la solicitud, los que habiendo terminado un contrato predoctoral necesiten permanecer en el CSIC, por un período máximo de 6 meses, previa justificación razonada y suficiente, y siempre que la lectura de la tesis vaya a tener lugar dentro de dicho período de 6 meses, quedando constancia de este extremo en la justificación previa.
- Las personas que deseen iniciarse en el conocimiento de la investigación, a través de la realización de actividades voluntarias y desinteresadas, por un período máximo de 3 meses, en el Museo Nacional de Ciencias Naturales, la Estación Biológica de Doñana, el Real Jardín Botánico, la Estación Experimental de Zonas Áridas, el Instituto de Hortofruticultura Subtropical y Mediterránea "La Mayora", el Instituto de Ganadería de Montaña.
- Los beneficiarios de programas subvencionados vinculados con otras instituciones durante el tiempo que sea necesario por razones de la investigación, siempre dentro de la duración del programa de que se trate.

c) Procedimiento:

- Solicitud del interesado dirigida a la Dirección del ICU donde tenga intención de realizar la estancia acompañada, en su caso, de:
 - Carta oficial del centro directivo de origen o carta personal del solicitante con un aval institucional donde se expliquen las razones de la necesidad de que el solicitante realice la estancia.
 - Copia de póliza de seguro de responsabilidad civil y seguro de accidentes a cargo del solicitante y en la que figure como beneficiario y que asegure los eventuales daños que pudiera causar o sufrir con ocasión de la estancia y utilización de las instalaciones del CSIC.
 - En el caso de que el interesado sea extranjero deberá aportar pasaporte o visado, en su caso.
- Con carácter general la Dirección resolverá a la vista de la solicitud y de la situación del ICU si concede o no la autorización.
- La realización de actividades voluntarias en ICU no mencionados expresamente en esta Norma, deberá contar en todos los supuestos con el visto bueno de la Vicepresidencia competente.
- La Resolución se comunicará al interesado.
- El interesado, en el supuesto en que fuera concedida la autorización, deberá acreditar la suscripción de las pólizas de seguro antes mencionadas e inscribirlas en el registro de estancias del ICU de forma previa al inicio de la estancia.
- La Dirección dará cuenta a la junta del ICU de todas las estancias autorizadas y de su desarrollo. La Gerencia se encargará del control de estancias velando por el cumplimiento de lo dispuesto en este manual y por su inscripción en el registro de estancias del ICU.



d) Condiciones para el desarrollo de la estancia:

- No se concederán nuevas autorizaciones al mismo solicitante en tanto no hayan transcurrido al menos 6 meses desde la finalización de la anterior.
- En el caso de que el solicitante hubiera mantenido una vinculación laboral con el CSIC, tampoco se concederán hasta que no hayan transcurrido al menos 6 meses desde la finalización de esa vinculación laboral, con la excepción ya referida del contrato predoctoral.
- No podrá autorizarse la estancia formativa a aquellas personas que hayan planteado demanda de derechos laborales al CSIC. En el supuesto en que la demanda se interpusiera durante el permiso de estancia, se procederá a la automática anulación del permiso.
- Los beneficiarios de estas autorizaciones podrán acceder a las instalaciones y servicios del ICU, sin que exista ningún tipo de vinculación jurídica con el CSIC, ni el reconocimiento de prestación de servicios, ni la posibilidad de recibir ninguna percepción dineraria, en especie, ni de ninguna otra clase.
- Los beneficiarios no podrán percibir, con cargo al CSIC, pagos por viajes, alojamiento, manutención u otras indemnizaciones por razón de servicio, cualquiera que sea su naturaleza.
- Tampoco podrán participar en los cursos organizados en el marco del plan de formación. El CSIC no podrá abonar su inscripción en congresos de cualquier tipo.
- No podrán tener acceso a intranet ni a las aplicaciones corporativas o al correo electrónico (dominio csic.es u otro institucional vinculado al ICU donde se desarrolle la estancia), ni podrán utilizar los servicios médicos, salvo urgencia, y otras instalaciones de este tipo o programas de acción social puestos a disposición de los empleados.
- La duración máxima será la determinada en este mismo apartado para cada uno de los supuestos previstos.
- La Dirección revocará el permiso en cualquier momento en caso de comportamiento impropio del beneficiario con el personal del ICU, incumplimiento de las reglas de régimen interior o, en general, vulneración de las normas que afecte negativamente al correcto desarrollo de las actividades internas. También procederá la revocación del permiso si después de su concesión se detectara falsedad en los datos incluidos en la solicitud.
- Los beneficiarios de estas autorizaciones no podrán incluirse en las solicitudes de proyectos como componentes del grupo de investigación. Si el beneficiario figurase, por cualquier razón, en el grupo antes de obtener esta autorización, el investigador principal del proyecto o, en su caso, la Dirección, deberán darlo de baja y notificar este hecho a la entidad financiadora de inmediato.
- Se ajustarán a las normas de régimen interno aplicables al personal del CSIC y cumplirán la normativa de prevención de riesgos laborales, para lo que el CSIC les informará y proveerá de las instrucciones adecuadas en relación con el ICU de vinculación y las medidas de protección y prevención correspondientes vigilando su cumplimiento.
- La Dirección será responsable de velar porque los beneficiarios de este tipo de autorizaciones cumplan estas reglas y la normativa vigente que les sea aplicable.



3.2. PERSONAL AUTORIZADO A REALIZAR UNA ESTANCIA TEMPORAL PARA COLABORAR PUNTUALMENTE EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

- a) Objeto: Permitir el desarrollo de actividades de colaboración puntual en alguno de los ICU del CSIC con la finalidad de participar en un proyecto de investigación que se esté ejecutando o vaya a ejecutarse en ese ICU.

El proyecto de investigación deberá estar aprobado formalmente y contar con financiación, por lo que deberá estar vigente en el momento de la solicitud de la autorización.

Se tratará de una colaboración puntual, por lo que al personal colaborador no le unirá ninguna relación o vínculo jurídico con el CSIC. Las condiciones para el desarrollo de esta estancia serán semejantes a las establecidas en el apartado anterior, en lo que resulte de aplicación.

- b) Ámbito subjetivo y temporal: Personal investigador perteneciente a otras instituciones científicas, nacionales o extranjeras, incluyendo estudiantes universitarios, licenciados, ingenieros, arquitectos o graduados universitarios con 300 créditos ECTS, másteres universitarios (homologados o equivalentes) para realizar prácticas, trabajo fin de máster o proyectos de fin de carrera, siempre que estén incluidos en los grupos de trabajo de los proyectos de investigación.

La duración de la colaboración, en todo caso será inferior a tres meses.

- c) Procedimiento:

- Solicitud del investigador principal del proyecto que requiera la colaboración dirigida a la Dirección del ICU relativa a la posibilidad de que un investigador ajeno al CSIC sea autorizado para colaborar durante un tiempo determinado en el desarrollo de un proyecto. A la misma se acompañará:
 - Informe justificativo de las razones en las que se base la necesidad de contar con la colaboración.
 - Cantidades que, en su caso, se abonarían al colaborador por diferentes conceptos no retributivos, incluyendo desplazamientos, alojamiento, indemnizaciones por razón del servicio, etc.
- La Dirección resolverá, a la vista de la solicitud y de la situación del ICU, si concede o no la autorización.
- Estas actuaciones, así como su coste, desarrollo y potencial beneficio para el ICU o para el CSIC en su conjunto, deberán constar, explícitamente, en la memoria anual que el ICU confeccione.



3.3. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN ADSCRITO TEMPORALMENTE AL CSIC (ARTÍCULOS 17.2 Y 28.1 DE LA LEY DE LA CIENCIA).

- a) Objeto: Permitir llevar a cabo labores de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento, o de dirección de centros de investigación del CSIC, instalaciones científicas o programas y proyectos científicos, durante el tiempo estrictamente necesario para la ejecución del proyecto de investigación de que se trate.
- b) Ámbito subjetivo: Personal investigador y técnico funcionario de carrera de las escalas de OPI, y personal investigador y técnico laboral fijo al servicio de los mismos. Personal investigador de OPI de las Comunidades Autónomas, de las Universidades públicas o de los centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con éste.
- c) Ámbito temporal: Con carácter general el período máximo será de cuatro años y estará determinado por el tiempo que dure la ejecución del proyecto de que se trate. Con carácter excepcional podrá prorrogarse en los términos que establezca el correspondiente convenio o acuerdo de adscripción.
- d) Procedimiento:
 - Solicitud del investigador interesado dirigida a la Vicepresidencia competente acompañada de:
 - Currículum vitae.
 - Memoria justificativa de las razones que motivan la solicitud, describiendo la actividad que pretende llevar a cabo en el caso de autorización, así como los objetivos generales que pretende alcanzar.
 - Informe de la entidad a la que pertenece, suscrito por persona con capacidad para representar a la institución y de la Dirección del ICU al que pretenda adscribirse, explicando la repercusión de la propuesta en los objetivos científico-técnicos del ICU.
 - La Vicepresidencia competente recabará los informes que permitan valorar la conveniencia o no de la adscripción.
 - En todo caso, se recabará informe de la Comisión de Área científico-técnica correspondiente.
 - En aquellos casos en que el ICU de procedencia o de destino fuese un Centro mixto, la Vicepresidencia competente (VORI) emitirá un informe previo que deberá tener en cuenta lo estipulado en el convenio, el reglamento de régimen interno y otras normas aprobadas por el órgano rector del ICU al respecto. Del mismo modo, requerirá el acuerdo del órgano rector sobre la aprobación de la adscripción.
 - Una vez completado el proceso de información, que no deberá superar el plazo de 20 días, la Vicepresidencia competente (VORI) elaborará propuesta de Resolución de la Presidencia y trasladará la misma para conocimiento a la Dirección del ICU de destino, y a los órganos y personas que proceda.



e) Convenio o acuerdo de adscripción:

- En caso de concesión de la autorización, la Vicepresidencia competente (VORI) negociará y suscribirá con la entidad de procedencia del interesado el convenio o acuerdo que singularizará la adscripción.
- De forma previa a la formalización del convenio o acuerdo, la persona interesada tendrá conocimiento de su contenido y deberá manifestar expresamente su aceptación y sometimiento a su clausulado.
- En función del supuesto, el contenido del convenio o acuerdo recogerá al menos:
 - Las condiciones de la adscripción y las condiciones asumidas por cada una de las partes.
 - La cuantía o participación de la entidad de origen en los costes asociados a la realización de actividades de I+D+i por el personal investigador adscrito al CSIC.
 - La propiedad y, en su caso, la gestión del material inventariable adquirido con fondos de proyectos y otras acciones en los que el investigador adscrito sea investigador principal.
 - El compromiso de que el investigador mencione su adscripción temporal al CSIC en las publicaciones, comunicaciones a congresos u otras formas de difusión de los resultados de la actividad desarrollada.
 - La titularidad, transferencia y protección de los resultados de investigación.
 - Los aspectos relativos a la retribución del investigador.
 - La posibilidad y, en su caso, las condiciones en que el investigador pueda participar en convocatorias públicas y privadas de proyectos en régimen de concurrencia competitiva y en contratos de investigación a través del CSIC.
 - Si la persona tiene nacionalidad española, o de un Estado miembro de la UE, se recogerá la obligación de llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales.

f) Prórrogas: El convenio o acuerdo de adscripción determinará los términos en que pudiera producirse su prórroga.

g) Condiciones del investigador o técnico adscrito:

- Más allá de lo estipulado en el convenio o acuerdo, el personal adscrito no tendrá vínculo jurídico con el CSIC.
- Con carácter anual, el personal adscrito enviará a la Comisión de Área que corresponda por razón de la materia una memoria de las actividades realizadas para su evaluación. La memoria detallará las publicaciones, proyectos, contratos, patentes, congresos, tesis, cursos, etc., en los que haya participado durante el año.
- La Comisión de Área emitirá un informe sobre la memoria del que dará traslado a la Vicepresidencia competente y al interesado.

h) Finalización de la adscripción temporal, causas y procedimientos: El convenio o acuerdo de adscripción determinará los términos en que pudiera producirse su finalización.



3.4. PERSONAL ADSCRITO AL CSIC COMO DOCTOR VINCULADO.

- a) Objeto: Existen dos formas de adscripción a alguno de los ICU del CSIC como doctor vinculado, bien para participar en un proyecto de investigación que se esté ejecutando o vaya a ejecutarse en ese ICU o bien con fundamento en un convenio o acuerdo de colaboración entre el CSIC y la institución científica del doctor vinculado.
Cuando se trate de participar en un proyecto, éste deberá estar aprobado formalmente y contar con financiación, por lo que deberá estar vigente en el momento de la solicitud de la vinculación.
El doctor vinculado deberá integrarse en el grupo de investigación que ejecute el proyecto que motivó su vinculación, que siempre estará liderado o coordinado por un investigador del CSIC, y desarrollará al menos el 25 por ciento de su actividad científica en el ICU al que vaya a quedar adscrito.
Cuando la vinculación se fundamente en un convenio o acuerdo entre el CSIC y la institución científica de procedencia, éste será la base conforme a la cual el doctor vinculado quedará adscrito estructuralmente, sin límite de tiempo, al ICU del CSIC de que se trate, sin distinción alguna respecto al resto del personal investigador, por lo que gozará de los mismos derechos y obligaciones que el personal propio del CSIC.
- b) Ámbito subjetivo: Personal investigador experto que esté en posesión del título de doctor, perteneciente a otras instituciones científicas, nacionales o extranjeras.
- c) Ámbito temporal: Período máximo determinado por la vigencia del proyecto o convenio que la motivó. Prorrogable en los términos que establezca el correspondiente convenio o acuerdo.
- d) Procedimiento:
- Solicitud del investigador interesado dirigida a la Vicepresidencia competente acompañada de:
 - Currículum vitae.
 - Memoria justificativa de las razones que motivan la solicitud, describiendo la actividad que pretende llevar a cabo en el caso de autorización, así como los objetivos generales que se pretenden alcanzar.
 - Informe de la entidad a la que pertenece firmado por persona con capacidad para representar a dicha institución y de la Dirección del ICU donde pretenda adscribirse, explicando la repercusión de la propuesta en los objetivos científico-técnicos del ICU.
 - La Vicepresidencia competente recabará los informes que permitan valorar la conveniencia o no de la adscripción.
 - En todo caso se recabará informe de la Comisión de Área científico-técnica correspondiente. En el supuesto en que el informe sea favorable, deberá determinar el marco temporal de la vinculación y si ésta se desarrollará a tiempo completo o parcial.
 - En aquellos casos en que el ICU de destino fuese un Centro mixto, la Vicepresidencia competente (VORI) emitirá un informe previo que deberá tener en cuenta lo estipulado en el convenio o acuerdo, el reglamento de régimen interno y otras



normas aprobadas por el órgano rector del ICU al respecto. Del mismo modo, requerirá el acuerdo del órgano rector sobre la adscripción.

- Una vez completado el proceso de información, que no podrá superar el plazo de 20 días, la Vicepresidencia competente elaborará propuesta de Resolución de la Presidencia y trasladará la misma para conocimiento a la Dirección del ICU de destino y a los órganos y personas que proceda.
- Si la Resolución es favorable, el doctor vinculado deberá integrarse en los términos que ésta establezca en el grupo de investigación que ejecute el proyecto que motivó su vinculación.

e) Finalización de la vinculación y prórrogas:

- Al término del período de vinculación, o en los términos que se establezcan en el convenio o acuerdo, la Comisión de Área científico-técnica emitirá un informe de evaluación de la labor realizada y de los resultados obtenidos por el doctor vinculado.
- Este informe, que se elevará al Presidente, podrá motivar una renovación de la vinculación, siempre que el Presidente lo autorice y exista un nuevo proyecto en que el candidato figure integrado. La tramitación se realizará de la misma manera que la autorización inicial.

f) Condiciones de adscripción del doctor vinculado:

- Podrán utilizar la infraestructura del ICU durante el tiempo que deban permanecer en el mismo en las mismas condiciones que las establecidas para el personal investigador del ICU y aplicándoseles el control de acceso y estancia comúnmente utilizado.
- Se ajustarán a las normas de régimen interno aplicables al personal del CSIC y cumplirán la normativa de prevención de riesgos laborales, para lo que el CSIC les informará y proveerá de las instrucciones adecuadas en relación con el ICU de vinculación y las medidas de protección y prevención correspondientes vigilando su cumplimiento.
- Podrán solicitar, de forma motivada y por escrito, a la Dirección del ICU al que se encuentren vinculados la instalación del equipo técnico o científico que precisen.
- Comunicarán cualquier variación que se produzca en las condiciones que motivaron la concesión de la autorización en virtud de la cual esté vinculado al ICU del CSIC de que se trate.
- Asumirán un compromiso de confidencialidad en virtud del cual no podrán divulgar ni comunicar la información a que tuvieren acceso, impidiendo su copia por terceros, salvo autorización expresa por escrito del CSIC.
- Deberán mencionar su vinculación al CSIC en los trabajos de investigación que desarrollen y ejecuten con ocasión de la vinculación en cualquier difusión oral o escrita que hagan de ellos, así como en los resultados que obtengan.
- Solicitarán autorización previa a la Dirección del ICU al que queden vinculados para utilizar el nombre del CSIC con fines publicitarios. La Dirección podrá acordar esta autorización, siempre de forma expresa y por escrito.
- Estarán obligados a comunicar por escrito a la Dirección del ICU al que estén vinculados los resultados que obtengan de su actividad. La propiedad de los resultados corresponderá al CSIC.



- En caso de que los resultados sean susceptibles de protección legal, corresponderá al CSIC la titularidad de los derechos de propiedad industrial de las invenciones que pudieran derivarse. Corresponderá al CSIC la explotación de las obras creadas cuyo elemento esencial lo constituyan los resultados obtenidos durante el período de vinculación, sin perjuicio de la autoría legal exigible de las obras.
- Se ajustarán a las normas de régimen interno aplicables al personal del CSIC y cumplirán la normativa de prevención de riesgos laborales, para lo que el CSIC les informará y proveerá de las instrucciones adecuadas en relación con el ICU de vinculación y las medidas de protección y prevención correspondientes vigilando su cumplimiento.
- No tendrán relación laboral con el CSIC, por lo que no percibirán retribuciones de la Agencia, aunque podrán percibir las indemnizaciones que pudieran corresponderles por razón del servicio conforme a la normativa vigente.
- El Presidente podrá revocar la autorización, cuando existan razones que así lo justifiquen, a propuesta de la Vicepresidencia competente, oída la Comisión de Área correspondiente.



SÉPTIMO.- RETRIBUCIONES.⁷

Se entiende por retribución la remuneración recibida en contraprestación por el desempeño de las funciones profesionales asignadas.

Además de las retribuciones que les corresponda percibir, los empleados del CSIC podrán percibir otro tipo de percepciones siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la normativa aplicable. Se podrán percibir abonos por:

- a) Explotación y cesión de invenciones (patentes y similares), de acuerdo con el Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes y con el Acuerdo de Consejo Rector del CSIC de 27 de junio de 2002.
- b) Asistencias por la colaboración en actividades de formación y perfeccionamiento de acuerdo con lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, (en adelante Ley de Incompatibilidades) y el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio (en adelante, Reglamento de indemnizaciones por razón del servicio).
- c) Asistencias por la participación en tribunales y órganos de selección de personal, de acuerdo con el Reglamento de indemnizaciones por razón del servicio.
- d) Indemnizaciones que correspondan por razón del servicio con arreglo a lo establecido en el Reglamento de indemnizaciones por razón del servicio y en la Instrucción de 10 de febrero de 2014, de la Secretaría General del CSIC, relativa a los procedimientos de solicitud, justificación y pago de las comisiones e indemnizaciones por razón del servicio en el CSIC o en la que se encuentre vigente en cada momento.
- e) Asistencias por la concurrencia a reuniones de órganos colegiados de la Administración y de consejos de administración de empresas con capital o control públicos, de acuerdo con el Reglamento de indemnizaciones por razón del servicio.
- f) Ayudas procedentes del Plan de Acción Social anual del CSIC concedidas.
- g) Cualquier tipo de ayudas internas aprobadas por el Presidente del CSIC que se concedan nominalmente.
- h) Indemnizaciones que, en su caso, decreten los órganos judiciales u otros órganos con competencia para ello.

Tal y como se describe a continuación, la composición de la retribución variará en función de que se trate de personal funcionario y dentro éste, de las escalas científicas, o personal laboral.

I. PERSONAL FUNCIONARIO.

El régimen retributivo del personal funcionario será el establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y sus normas de desarrollo, así como en cualquier otra normativa que pueda afectar a la Función Pública de la AGE.

⁷ Ver ficha 7



Asimismo, deberán tenerse en cuenta las especificidades que contiene la Ley de la Ciencia en materia de retribuciones del personal investigador.

I.1. RÉGIMEN RETRIBUTIVO GENERAL.

Las retribuciones del personal funcionario de carrera que preste sus servicios en el CSIC se clasificarán en básicas y complementarias.

I.1.1. Retribuciones básicas.

Retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional, y por su antigüedad. Dentro de ellas están comprendidos los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo, cuya cuantía viene recogida anualmente en los presupuestos generales del Estado, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos y subgrupos en que se clasifican los cuerpos y escalas.
- b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala.

I.1.2. Retribuciones complementarias.

Retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.
- b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
- c) El complemento de productividad destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

Dada su naturaleza, no tendrá carácter fijo pudiendo variar su cuantía, y no generando ningún derecho de continuidad en su percepción a favor del personal que lo reciba.

Para la asignación del complemento de productividad o de alguno de sus componentes podrán aplicarse mecanismos de evaluación del desempeño que permitan retribuir al personal en función del rendimiento alcanzado y su aportación a los resultados del CSIC.

La regulación en el CSIC del complemento de productividad y de sus componentes, así como de otros incentivos al rendimiento, se desarrolla en la Resolución de la Presidencia del CSIC por la que se establece el régimen de incentivos retributivos del personal, de 19 de diciembre de 2013, negociada con las organizaciones sindicales y en sus normas de desarrollo, así como en la referente a la Productividad por Resultados Obtenidos contenida en la Resolución de la Presidencia del CSIC de 29 de septiembre de 2017.

El personal técnico podrá, además, percibir la productividad adicional destinada a retribuir las actuaciones desarrolladas por el personal que participa en campañas de investigación oceanográfica o desarrolla trabajos de investigación en bases o instalaciones polares, de acuerdo con la normativa y autorizaciones aprobadas por los órganos competentes del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios que retribuyen los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

I.1.3. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias, cuya cuantía se determina anualmente en los presupuestos generales del Estado, serán dos al año, en junio y diciembre, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquellas referidas al complemento de productividad y gratificaciones.

I.2. ESPECIFICIDADES RETRIBUTIVAS DEL PERSONAL INVESTIGADOR FUNCIONARIO DE CARRERA.

Sin perjuicio del desarrollo reglamentario del artículo 25 de la Ciencia, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto del CSIC y resto de normas aplicables, el personal investigador del CSIC funcionario de carrera podrá percibir las siguientes retribuciones adicionales a las establecidas en el régimen general funcional:

- a) Un componente del complemento específico por méritos investigadores (quinquenio) que se añadiría al componente ordinario asignado al puesto de trabajo.

La percepción de este componente se condiciona al resultado positivo de la evaluación a la que el investigador tendría que someter su actividad cada cinco años.

En todo caso, la decisión de someter su actividad a esta evaluación es voluntaria.

La evaluación podrá realizarse una vez cada cinco años cuando se trate de investigadores que desarrollen sus funciones a tiempo completo o período equivalente en caso de dedicación a tiempo parcial. Este componente se adquiere y consolida por cada una de las evaluaciones favorables con un máximo de seis tramos.

El procedimiento de aplicación para su solicitud y reconocimiento será el regulado en cada momento. Actualmente se recoge en la Resolución de la Presidencia del CSIC de 24



de febrero de 2003 por la que se establece la normativa de evaluación del componente por méritos investigadores del personal investigador integrado en las escalas de Profesor de Investigación, Investigador Científico y Científico Titular.

- b) Un componente del complemento de productividad por la actividad científico-investigadora desarrollada a lo largo de su carrera profesional (sexenio). Este componente del complemento de productividad será compatible con otros componentes del mismo complemento que pudieran devengar por su actividad profesional.

Su percepción requiere que el personal investigador someta a evaluación la labor desarrollada con el fin de juzgar el rendimiento alcanzado, y que su resultado sea favorable. La evaluación podrá realizarse cada seis años en caso de que se trate de personal investigador del CSIC que desarrolle sus funciones, a tiempo completo o período equivalente en caso de dedicación a tiempo parcial.

El rendimiento que se juzgará en la evaluación, que llevará a cabo la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI), será el desarrollado durante los seis años de referencia o equivalente en caso de personal investigador con dedicación a tiempo parcial.

El personal adquirirá y consolidará este componente del complemento de productividad por cada una de las evaluaciones favorables que obtenga con un máximo de seis.

- c) Un componente del complemento específico por excelencia científica. Este componente supone una cuantía anual por cada componente por actividad científico-investigadora (sexenio) reconocido, por lo que se podrán obtener tantos tramos de excelencia científica como tramos de complemento de productividad por actividad científico-investigadora.
- d) Incentivos al rendimiento generados a partir de la financiación obtenida mediante ingresos derivados de contratos para la realización de trabajos de carácter científico o de asesoramiento técnico, de explotación de resultados de la actividad de investigación, desarrollo e innovación o similares así como recursos obtenidos competitivamente en convocatorias públicas o privadas, nacionales, internacionales o de la Unión Europea y, en general, cualquier otro tipo de ingreso que entrañe financiación de la actividad investigadora, de acuerdo con la Norma reguladora de la Productividad vinculada a los Resultados Obtenidos por la actividad del personal de la Agencia Estatal CSIC (Productividad PRO), aprobada por la Presidencia del CSIC (Resolución del 29 de septiembre de 2017) y en el marco de las correspondientes autorizaciones del Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- e) Productividad adicional destinada a retribuir las actuaciones desarrolladas por el personal que participa en campañas de investigación oceanográfica o desarrolla trabajos de investigación en bases o instalaciones polares de acuerdo con la normativa y autorizaciones aprobadas por los órganos competentes del Ministerio de Hacienda y Función Pública.



I.3. RETRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS.

Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al cuerpo o escala en que se integren temporalmente.

Asimismo, los funcionarios interinos recibirán las retribuciones complementarias correspondientes al componente ordinario del complemento específico, excepto el componente por méritos investigadores (quinquenio) y el componente por excelencia científica, y al complemento de productividad, con la exclusión del componente por actividad científico-investigadora (sexenio).

2. PERSONAL LABORAL.

De acuerdo con el artículo 22.3 de la Ley de la Ciencia, en ningún caso se podrá aplicar al personal investigador laboral fijo el modelo retributivo establecido para el personal investigador funcionario, sin perjuicio de las previsiones establecidas en este manual para determinados complementos.

Las retribuciones que correspondan al personal laboral fijo serán determinadas, en su caso, dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos, por el órgano competente en materia de retribuciones teniendo en cuenta la limitación señalada en el párrafo anterior.

2.1. RÉGIMEN RETRIBUTIVO GENERAL.

El régimen retributivo del personal laboral, fijo o temporal, que preste sus servicios en el CSIC, se determinará de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que, en su caso, sea aplicable, y el contrato de trabajo que le vincule con el CSIC.

Las retribuciones del personal laboral se clasificarán, con carácter general, en salario base, pagas extraordinarias, otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales.

2.1.1. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades.

2.1.2. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad y, en su caso, complemento personal de antigüedad consolidada, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, con las singularidades contempladas en la normativa de aplicación.



2.1.3. Otras retribuciones de carácter personal.

Se considerarán como tales:

- a) La antigüedad, que se reconocerá por cada tres años de servicios prestados y reconocidos.
- b) Los complementos salariales que pudieran corresponder al trabajador.

2.1.4. Productividad.

El personal laboral podrá percibir en su retribución los componentes del complemento de productividad que correspondan de acuerdo con lo establecido en la Resolución de la Presidencia del CSIC por la que se establece el régimen de incentivos retributivos del personal, de 19 de diciembre de 2013, negociada con las organizaciones sindicales, o en la que se encuentre vigente en cada momento, y en sus normas de desarrollo.

El personal laboral podrá, además, percibir la productividad adicional destinada a retribuir las actuaciones desarrolladas por el personal que participa en campañas de investigación oceanográfica o desarrolla trabajos de investigación en bases o instalaciones polares, de acuerdo con la normativa y autorizaciones aprobadas por los órganos competentes del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

2.2. Especificidades retributivas del personal Investigador Distinguido.

Cuando se trate de personal Investigador Distinguido, se estará a lo establecido en la normativa específica y en el contrato de trabajo.



OCTAVO.- JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS ⁸.

En materia de jornada de trabajo, vacaciones y permisos se estará a lo establecido en la regulación general contenida en el TREBEP y su normativa de desarrollo y en el convenio que resulte de aplicación en cada caso, para personal funcionario y laboral, respectivamente, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Instrucción anual relativa al calendario laboral que, previa negociación sindical, apruebe la SEGE.

⁸ Ver ficha 8



NOVENO.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES ⁹.

La regulación de las situaciones administrativas de los funcionarios de carrera y personal laboral que desarrollen su actividad en el CSIC será la establecida en el Título VI del TREBEP y las normas aplicables a cada colectivo.

1. PERSONAL FUNCIONARIO.

Los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

Estas situaciones administrativas se rigen por lo dispuesto en el TREBEP y su normativa de desarrollo, en particular el reglamento aprobado por Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, de situaciones administrativas de los funcionarios civiles.

2. PERSONAL LABORAL.

El personal laboral se hallará en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Prestando servicios.
- b) Suspensión con reserva del puesto de trabajo.
- c) Excedencia.

Estas situaciones se rigen por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio que resulte de aplicación y en el contrato de trabajo.

3. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.

Además de las situaciones indicadas en los apartados anteriores, tanto para personal funcionario de carrera como laboral fijo de investigación, y de acuerdo con lo previsto en los artículos 17.3 y 4 y 28.1 de la Ley de la Ciencia, se añade la situación de excedencia temporal como situación específica para personal investigador y técnico.

3.1. SITUACIÓN DE EXCEDENCIA TEMPORAL (Artículos 17.3 y 4 y 28 de la Ley de la Ciencia).

- a) Objeto: Permitir al personal de investigación incorporarse temporalmente, siempre que no proceda la situación administrativa de servicio activo, a otros agentes públicos y privados de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, internacionales o extranjeros.

⁹ Ver ficha 9



El interesado podrá dedicarse en el agente de destino a alguna de las siguientes misiones: dirección de centros de investigación e instalaciones científicas, o programas y proyectos científicos; desarrollo de tareas de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento, relacionadas con la actividad que el personal investigador viniera realizando en el CSIC.

b) Ámbito subjetivo: Personal investigador y técnico, funcionario de carrera de las escalas de OPI y laboral fijo que reúna los siguientes requisitos:

- Tener una antigüedad mínima de cinco años.
- Que las necesidades del servicio lo permitan.
- Que el CSIC tenga interés en los trabajos que el investigador o técnico vaya a realizar en la entidad de destino.
- Cuando la solicitud tenga por objeto la incorporación a otros agentes privados de ejecución, el CSIC deberá mantener una vinculación jurídica con el agente de destino.

c) Ámbito temporal: Período máximo cinco años.

El disfrute de esta excedencia no podrá realizarse de forma fraccionada. En el supuesto de que la concesión de la excedencia temporal fuera motivada por un contrato de duración inferior al periodo máximo y fuera prorrogado, se mantendrá la situación de la excedencia temporal por el tiempo que dure la prórroga. En todo caso, este supuesto deberá justificarse documentalmente.

No será posible, agotado dicho plazo, la concesión de una nueva excedencia temporal por la misma causa hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde el reingreso al servicio activo, o desde la incorporación al puesto de trabajo desde la anterior excedencia.

Si antes de finalizar el periodo para el que se hubiera concedido la excedencia temporal, el empleado público no solicitara el reingreso al servicio activo o, en su caso, la incorporación a su puesto de trabajo, se declarará de oficio al funcionario en situación de excedencia voluntaria por interés particular o situación análoga para el personal laboral, que no conlleve la reserva del puesto de trabajo permitiendo, al menos, la posibilidad de solicitar la incorporación al CSIC.

d) Procedimiento.

- Solicitud del interesado dirigida a la Vicepresidencia competente acompañada de:
 - Currículum vitae.
 - Memoria justificativa de las razones que la motivan, describiendo la orientación científico-técnica de la entidad a la que pretende adscribirse, así como las actividades a desarrollar y los objetivos generales que pretende alcanzar.
 - Copia del borrador del contrato de trabajo.



- Informe de la Dirección del ICU donde preste servicios, especificando la incidencia que tendrá para el CSIC la incorporación del investigador al agente de que se trate y valorando la incidencia que el traslado puede provocar en las necesidades de servicio y en el Plan de Actuación.
 - Declaración responsable asumiendo que las actividades a desarrollar durante el periodo de excedencia se van a circunscribir a las contempladas en el contrato, así como que las retribuciones que percibirá serán exclusivamente las reflejadas en él.
- Cuando se trate de **personal investigador**, además se incluirá:
- Relación de todos los proyectos, contratos, etc. en los que figure como IP.
 - Relación de los proyectos y contratos en los que figure como miembro y compromiso de que mantendrá su colaboración hasta su finalización.
 - Declaración de cada uno de los organismos financiadores de los citados proyectos autorizando el cambio de IP y transfiriendo la titularidad del proyecto a otra persona, o bien autorizando el traslado del proyecto al agente de destino.
 - Relación del personal que colabora en los diferentes proyectos y que, eventualmente, es susceptible de acompañar al IP en el traslado.
 - Relación autorizada por el director del ICU de origen de los bienes inventariados que el IP desee trasladar, haciendo constar su fuente de financiación.
- La Vicepresidencia competente recabará los informes que permitan valorar la conveniencia o no de conceder la excedencia temporal.
 - En todo caso, se recabará informe de la Comisión de Área científico-técnica correspondiente.
 - En aquellos casos en que el ICU de procedencia o de destino fuese un Centro mixto, la Vicepresidencia competente (VORI) emitirá un informe previo que deberá tener en cuenta lo estipulado en el convenio, el reglamento de régimen interno y otras normas aprobadas por el órgano rector del ICU al respecto. Del mismo modo, requerirá el acuerdo del órgano rector sobre la aprobación del traslado.
 - Una vez completado el proceso de información, que no deberá superar el plazo de 20 días, se trasladará el informe único o conjunto, según proceda, a la SGARH, que elaborará la propuesta de Resolución de la Presidencia.
 - En los supuestos en que el titular de la Presidencia autorice la excedencia temporal, la SGARH comunicará la resolución para su conocimiento a la Dirección del ICU de origen del solicitante y al interesado.
- d) Convenio de adscripción.

En los supuestos de excedencia temporal solicitada para incorporarse a otros agentes privados de ejecución o a agentes internacionales o extranjeros, la vinculación jurídica del CSIC y el agente de destino se articulará mediante acuerdo o convenio de



colaboración. La tramitación será llevada a cabo por la Vicepresidencia competente (VORI) y en él mismo constarán:

- Las condiciones asumidas por cada una de las partes.
- La forma en que el investigador adscrito ha de mencionar su pertenencia al CSIC y su adscripción temporal al agente de que se trate en las publicaciones, comunicaciones a congresos u otras formas de difusión de los resultados de la actividad desarrollada.
- La titularidad, transferencia y protección de los resultados de investigación.
- Cualesquiera otras cláusulas que resulten necesarias.

e) Condiciones.

- La autorización de la situación de excedencia temporal implica que el investigador quedará vinculado temporalmente a la entidad de que se trate en el régimen de contratación laboral que proceda.
- Durante el período de tiempo que dure la excedencia temporal, el personal investigador no percibirá retribuciones por su puesto de origen en el CSIC, aunque sí tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a la evaluación de su actividad investigadora.
- En el caso de que la excedencia temporal se conceda para una incorporación a algún agente privado de ejecución, el investigador deberá proteger el conocimiento de los equipos, procesos y resultados de la investigación conforme a la normativa de propiedad intelectual e industrial, a las normas aplicables al CSIC y a los acuerdos y convenios que el CSIC y el agente de destino hayan suscrito.



DÉCIMO. - ÉTICA EN LA ACTUACIÓN PÚBLICA Y EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. ÉTICA EN LA ACTUACIÓN PÚBLICA.

Conforme a lo establecido en el capítulo VI del Título III del TREBEP, todos los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Los empleados públicos que presten servicios en el CSIC adaptarán su conducta a los siguientes principios éticos:

- a) Respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico español.
- b) Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
- c) Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que prestan sus servicios, en particular con el CSIC, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
- d) Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- e) Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
- f) No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
- g) No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
- h) Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de la misión y de los objetivos del CSIC.
- i) No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
- j) Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.



- k) Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
- l) Guardarán secreto de las materias clasificadas a las que puedan tener acceso u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.
- m) Evitarán expresar públicamente opiniones personales cuando no estén directamente relacionadas con su actividad profesional y, en todo caso, deberán enfatizar que lo manifestado no tiene por qué coincidir con la postura ni reflejar los puntos de vista institucionales.
- n) Evitarán utilizar, sin previa y expresa autorización institucional, el nombre del CSIC en actividades particulares, sean con o sin ánimo de lucro.
- o) Harán el menor uso posible de las aplicaciones y herramientas informáticas institucionales, especialmente el correo electrónico, para fines que no estén relacionados con su desempeño profesional. A este respecto, también deberá darse cumplimiento al contenido de la Resolución de 27 de julio de 2015, de la Presidencia del CSIC, por la que se adopta el manual de conflictos de intereses del CSIC.

Los principios y reglas señalados informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos que presten servicios en el CSIC.

2. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

Además de los principios éticos aplicables a todos los empleados públicos, la actividad de investigación realizada en el CSIC se desarrollará de acuerdo con las consideraciones éticas, y en especial, bioéticas.

Los principios que inspirarán la actividad investigadora, que se recogen y desarrollan en el Código de Buenas Prácticas Científicas elaborado por el Comité de Ética del CSIC a petición de la Presidencia del CSIC, que habrán de ser respetados por todo el personal de investigación, en especial el personal investigador, son los siguientes:

- a) El reconocimiento del ser humano como sujeto libre y autónomo de la investigación.
- b) La primacía del interés común y del ser humano sobre la ciencia.
- c) La obligación de los científicos y de quienes diseñan las políticas científicas de justificar moralmente sus objetivos y prioridades.
- d) El respeto a la dignidad del ser humano, en particular cuando es objeto de experimentación.
- e) La asunción de responsabilidades en el ejercicio de la actividad científica, evitando el sufrimiento innecesario del ser humano y los organismos vivos y velando por la integridad y funcionamiento idóneo del sistema Tierra.
- f) La no promoción, ni en el campo de las Ciencias Naturales ni en el de las Ciencias Sociales o las Humanidades, de investigaciones que atenten contra la salud o la dignidad del ser humano.
- g) La transparencia en la investigación.



- h) La utilización eficaz y eficiente de recursos humanos, materiales y económicos, que deberán administrarse con corrección y responsabilidad, facilitando alcanzar los objetivos previstos.
- i) La asunción de las responsabilidades del liderazgo de los grupos de investigación, tanto en su vertiente científica como en los aspectos de organización y gestión.
- j) La actualización de sus conocimientos mediante la formación continua, que deberá ser facilitada por los superiores.
- k) La participación en actividades de asesoramiento y otras actividades en entidades de naturaleza pública o privada sobre las que tenga amplio conocimiento y siempre que no exista conflicto de intereses.
- l) La divulgación de resultados y conocimientos que sean veraces y sobre los que exista una suficiente evidencia científica, salvaguardando su obligación de sigilo y protección de los derechos de propiedad industrial o similares que pudieran corresponder al CSIC.
- m) El compromiso de cumplir con la normativa vigente relacionada con la ética en la investigación y, en especial, en lo que se refiere a la investigación en humanos y animales y protección de los trabajadores, del medio ambiente, y de los datos de carácter personal.

Para velar por el respeto de los principios que han de inspirar la actividad científica, y de acuerdo con lo establecido en el Estatuto del CSIC, el Comité de Ética, de carácter consultivo y permanente, será el encargado de reflexionar, emitir informes y formular recomendaciones sobre los principios éticos y deontológicos relativos a la actividad investigadora. Este Comité también atenderá la denuncia de cualquier hecho o conflicto que implique una desviación de las buenas prácticas científicas.

Los principios y reglas señalados informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos que presten servicios en el CSIC desempeñando funciones de investigación.

3. CONFLICTOS DE INTERESES.

En el marco de sus competencias, el Presidente del CSIC podrá diseñar instrumentos que complementen los anteriores principios y permitan la orientación de conductas y la evitación de conflictos de intereses en el CSIC.

En este sentido, se encuentra plenamente vigente la Resolución de 27 de julio de 2015, de la Presidencia del CSIC, por la que se adopta el manual de conflictos de intereses del CSIC, como guía institucional que promueve pautas de conducta ética.



UNDÉCIMO.- INCOMPATIBILIDADES ¹⁰.

Será de aplicación a todos los empleados públicos que presten servicio en el CSIC lo dispuesto en la normativa de incompatibilidades, constituida por la Ley de Incompatibilidades y por el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

I. PRINCIPIOS GENERALES.

Los empleados públicos del CSIC no podrán compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos y condiciones previstos en la Ley de Incompatibilidades.

A los anteriores efectos, se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

Además, no se podrá percibir, salvo en los supuestos y con las condiciones previstos en la Ley de Incompatibilidades, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel, ni ejercer opción por percepciones correspondiente a puestos incompatibles. A estos efectos, se entenderá por remuneración cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional.

2. ACTIVIDADES PÚBLICAS. SUPUESTOS Y CONDICIONES GENERALES.

El personal del CSIC sólo podrá desempeñar un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público, cumplidas las exigencias que establezca la regulación vigente en la materia, en los siguientes supuestos:

- a) Ejercicio de funciones sanitarias o docentes.
- b) Desempeño de los cargos electivos previstos en el artículo 5 de la Ley de Incompatibilidades.
- c) Ejercicio de actividades de investigación, de carácter no permanente o de asesoramiento en supuestos concretos, en los términos previstos en el artículo 6 de la Ley de Incompatibilidades.
- d) Excepcionalmente podrá autorizarse la compatibilidad para el ejercicio de actividades de investigación de carácter no permanente, o de asesoramiento científico o técnico en supuestos concretos, que no correspondan a las funciones del personal adscrito a las respectivas Administraciones Públicas. Dicha excepción se acreditará por la asignación del

¹⁰ Ver ficha 10

encargo en concurso público, o por requerir especiales calificaciones que sólo ostenten personas afectadas por el ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades.

- e) El personal investigador y técnico podrá ser autorizado a prestar servicios en sociedades creadas o participadas por ellos mismos en los términos establecidos en la Ley de Incompatibilidades y en la Ley de la Ciencia.
- f) Por razón de interés público, cuando así se determine por el Consejo de Ministros mediante Real Decreto, u órgano de gobierno de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus respectivas competencias. En este supuesto, la actividad sólo podrá prestarse en régimen laboral, a tiempo parcial y con duración determinada, de acuerdo con la legislación laboral.

3. ACTIVIDADES PRIVADAS. SUPUESTOS Y CONDICIONES GENERALES.

Con carácter general, el personal del CSIC no podrá ejercer, por sí o mediante sustitución, actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de entidades o particulares, que se relacionen directamente con las que el CSIC desarrolla.

En todo caso, el personal del CSIC no podrá:

- a) Desempeñar actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de entidades o particulares, en los asuntos en que esté interviniendo, haya intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir por razón del puesto público. Se incluyen en especial en esta incompatibilidad las actividades profesionales prestadas a personas a quienes se esté obligado, o se haya estado obligado, a atender en el desempeño del puesto público.
- b) Desempeñar, por sí o mediante persona interpuesta, cargos de todo orden en empresas o sociedades concesionarias, contratistas de obras, servicios o suministros, arrendatarias o administradoras de monopolios, o con participación o aval del sector público, cualquiera que sea la configuración jurídica de aquéllas.

En virtud del artículo 18 de la Ley de la Ciencia, el personal investigador del CSIC, previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, podrá:

- a) Prestar servicios, mediante un contrato laboral a tiempo parcial y de duración determinada, en sociedades mercantiles creadas o participadas por el CSIC, siempre y cuando se justifique de forma motivada que esta prestación permite la participación del personal investigador en una actuación relacionada con las prioridades científico- técnicas establecidas en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o en la Estrategia Española de Innovación.
- b) Pertenecer a consejos de administración u órganos rectores de empresas o entidades privadas creadas o participadas por el CSIC.
- c) Tener una participación superior al 10 por ciento en el capital de empresas o sociedades concesionarias, contratistas de obras, servicio o suministros, administradoras de monopolios o con participación o aval del sector público, en su caso, creadas o participadas por el CSIC y siempre que cuente con la autorización expresa de la



Vicepresidencia competente una vez establecidas las contraprestaciones adecuadas en favor del CSIC.

Asimismo, el ejercicio de actividades profesionales laborales, mercantiles o industriales fuera del CSIC que no guarden relación directa con las desarrolladas en el CSIC, también requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad.

Los reconocimientos de compatibilidad no podrán modificar la jornada ni el horario del puesto inicial del interesado y quedarán sin efecto automáticamente en caso de cambio de puesto en el sector público.

4. AUTORIZACIONES.

La solicitud de autorización para compatibilizar una segunda actividad pública o privada deberá dirigirse al Ministerio de Hacienda y Función Pública (Oficina de Conflictos de Intereses), competente para resolver al respecto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley de Incompatibilidades.

Puesto que, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.2 del Real Decreto 84/1996, de 16 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, el trabajador en situación de pluriempleo está obligado a comunicar tal situación a los respectivos empresarios, aquellos empleados del CSIC que se encuentren en esta situación estarán obligados a comunicar al responsable de la Gerencia del ICU o unidad donde presten servicios, el inicio y el final de la situación de pluriempleo, a los efectos de regular su cotización en el Régimen General de la Seguridad Social en el CSIC.



DUODÉCIMO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO¹¹.

Los empleados públicos que presten servicios en el CSIC quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el TREBEP y en las normas de desarrollo que se dicten, y en especial por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado. El personal laboral se regirá en lo no previsto por la normativa anterior, por la legislación laboral y, en especial, por el convenio colectivo que resulte de aplicación.

I. DISPOSICIONES GENERALES.

Los empleados públicos que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos. Incurrirán igualmente en responsabilidad los funcionarios públicos o el personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para el CSIC o para los ciudadanos.

En cualquier caso, el CSIC corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, con arreglo a los principios y al procedimiento establecido en la normativa aplicable para el ejercicio de la potestad disciplinaria, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de las infracciones cometidas.

Para imponer cualquier sanción leve, grave o muy grave en función de la calificación de la falta, leve, grave o muy grave, será necesario, en su caso, tramitar el correspondiente procedimiento sancionador, con arreglo a la normativa vigente y observando todas las exigencias legales, especialmente la participación de los representantes del personal.

2. RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

En materia de selección y contratación temporal de empleados para la realización de una obra o un servicio determinado con cargo a proyectos de investigación, el investigador principal del proyecto en el que el contratado se integre será responsable de que el personal contratado con cargo a ese proyecto realice las funciones propias para las que fue contratado, y no cualquier otro tipo de labor, aunque no sea estructural.

En aquellos casos en los que, tras la sustanciación del correspondiente proceso judicial, se declare por sentencia firme la condición de indefinido del empleado por incurrir el CSIC en fraude de ley al realizar el trabajador funciones estructurales o distintas de las previstas en el objeto de su contrato de trabajo y a la vista de lo establecido en la Disposición Adicional Trigésimo cuarta de la LPGE 2017, el investigador principal que no ejerció su responsabilidad *in vigilando*, o que lo hizo indebidamente, podrá ser objeto de expediente disciplinario por incumplimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad penal o patrimonial que pudiera derivarse de las infracciones cometidas.

¹¹ Ver ficha I I



DECIMOTERCERO.- PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO¹².

I. PERSONAL FUNCIONARIO.

I.1. PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO.

Son causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera:

- a) La renuncia a la condición de funcionario.
 - Deberá ser voluntaria y manifestarse por escrito, debiendo ser aceptada expresamente por la Administración.
 - No podrá aceptarse cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o se haya dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.
 - La renuncia no inhabilita para ingresar nuevamente en la Administración Pública mediante la superación del proceso de selección pertinente.
- b) La pérdida de la nacionalidad.

La pérdida de la nacionalidad española o de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea (UE) o de otros Estados a los que en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la UE y ratificados por España les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento, salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de alguno de estos Estados, o la pérdida de la nacionalidad en virtud de la que se obtuvo residencia legal en España, según el caso.

- c) La jubilación total del funcionario.
- d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.

La sanción disciplinaria de separación del servicio activo impuesta tras la sustanciación del correspondiente expediente disciplinario implicará la pérdida de la condición de funcionario de carrera cuando tenga carácter firme.

- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

La imposición de la inhabilitación absoluta o especial para cargo público sólo procede como pena principal o accesoria por sentencia firme.

¹² Ver ficha 12



I.2. JUBILACIÓN.

La jubilación podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida. Se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad. La edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de edad. No obstante, el funcionario podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que cumpla setenta años de edad, con arreglo al procedimiento establecido en el siguiente apartado. Quedarán excluidos de lo previsto en los párrafos anteriores los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.
- c) Por declaración de incapacidad permanente o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o total.

I.2.1. Procedimiento de solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo.

- a) Inicio.
 - El procedimiento se inicia con la presentación de la solicitud del interesado mediante escrito dirigido a la SGARH al menos dos meses antes de la fecha de jubilación forzosa, debiendo dar cuenta el interesado de su petición al responsable del ICU en el que preste servicios.
 - La presentación comportará automáticamente la no iniciación del procedimiento de jubilación forzosa, o la suspensión del mismo si ya se hubiera iniciado.
- b) Tramitación y resolución.

Con el fin de determinar la procedencia o no de la prórroga, la SGARH podrá recabar los siguientes informes motivados valorando la procedencia de la prórroga:

- Cuando se trate de personal investigador, informes de:
 - La Dirección del ICU.
 - La Vicepresidencia competente, que se pronunciará sobre la actividad científica del solicitante previa consulta a la Comisión de Área que corresponda.
- Cuando se trate de personal técnico, informe de la Dirección del ICU donde preste servicios.
- Cuando se trate de personal de gestión, se requerirá informe de la Gerencia que valore la procedencia de la concesión de la prolongación, en caso de que preste servicios en un ICU, o del responsable de la unidad en el resto de casos.



- A la vista de estos informes, cuyo contenido no será vinculante, la SGARH preparará resolución para la firma del Presidente, que sólo podrá ser denegatoria si los informes fueran contrarios a la concesión de la prolongación. La resolución, que deberá dictarse en el plazo de un mes desde la fecha de la solicitud, se comunicará al interesado y a la Dirección del ICU donde el solicitante preste servicios o al responsable de la unidad de que se trate.
- En todo caso, si 15 días antes de la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación forzosa no hubiera recaído resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud del interesado.
- Se entenderá que la prolongación de la permanencia en el servicio activo durará, como máximo, hasta que el interesado alcance la edad de 70 años. Si decidiera poner fin a la prolongación antes del cumplimiento de esa edad, deberá comunicar a la SGARH la fecha prevista para su jubilación con una antelación mínima de tres meses.

c) Condiciones.

Se podrá poner fin a la prolongación de la permanencia en el servicio activo concedida al personal investigador antes de que llegue a su fin en aquellos supuestos en los que las condiciones que motivaron dicha concesión no se mantengan.

A estos efectos deberá ser la Dirección del ICU la que a través de un informe motivado ponga en conocimiento de la SGARH y de la Vicepresidencia competente tal circunstancia. La Vicepresidencia competente recabará informe motivado de la Comisión del Área científico-técnica que corresponda. Este informe se remitirá a la SGARH para que, en su caso, se proceda a dar por finalizada la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

Se dispondrá de un período de 6 meses para revisar la prolongación desde el momento en que el Director del ICU remita el informe donde conste que las condiciones que la motivaron no se mantienen, a la SGARH y a la Vicepresidencia competente.

No procederá finalizar la prolongación en el primer año desde su concesión.

2. PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO.

Son causas de pérdida de la condición de funcionario interino las previstas para los funcionarios de carrera.

Además de por estas causas, el cese de los funcionarios interinos se producirá cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

3. PERSONAL LABORAL.

Cuando se trate de personal laboral, se entenderán como causas de pérdida de la relación de servicio las que dan lugar a la extinción del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Causas consignadas válidamente en el contrato.



- c) Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
- Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.
- Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
- A la extinción del contrato, en el momento en que se le comunique la denuncia del contrato, o el preaviso de su extinción, el CSIC entregará al empleado una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.
- El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del documento de liquidación, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si por cualquier razón el CSIC no favoreciera la presencia del representante en el momento de la firma, el empleado podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.
- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señale el convenio colectivo aplicable.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por extinción de la personalidad de la Institución.
- h) En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- i) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada.
- j) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Por voluntad del trabajador, fundamentada en alguno de los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- l) Por despido del trabajador, conforme a la normativa vigente.
- m) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.



DECIMOCUARTO.- DOCTORES VINCULADOS AD HONOREM¹³.

Las especificidades del sistema de ciencia e innovación aconsejan permitir la permanencia en el sistema de determinado personal que, habiendo demostrado su excelente capacitación, desea seguir aportando valor añadido a la misión del CSIC.

I. ACCESO A LA CONDICIÓN DE DOCTOR AD HONOREM.

- a) Objeto: Sin perjuicio del procedimiento general para solicitar la prolongación en el servicio activo, el personal investigador funcionario de carrera que preste servicios en el CSIC y que haya destacado por sus méritos científicos a lo largo de su carrera profesional, podrá optar excepcionalmente y a partir de los 70 años a la condición de doctor vinculado ad honorem, al acceder a la jubilación, siempre que cuente con una trayectoria muy destacada avalada por un currículum de excelencia, que se encuentre participando en algún proyecto o contrato de investigación vigente y así lo solicite.
- b) Ámbito subjetivo: Personal funcionario de carrera investigador de alguna de las escalas de OPI que preste servicios en el CSIC que vaya a jubilarse, siempre que no haya sido sancionado disciplinariamente ni haya vulnerado lo dispuesto en el Código de Buenas Prácticas Científicas del CSIC a lo largo de su carrera profesional.
- c) Ámbito temporal: La vinculación ad honorem estará condicionada a la participación del interesado en un proyecto o contrato de investigación, por lo que se concederá por el tiempo que dure dicho proyecto o contrato. La suma de todos los períodos, incluidas sus prórrogas en caso de haberlas, no podrá exceder de los seis años, siendo la prolongación más allá de esta fecha competencia graciable de la Presidencia del CSIC.
- d) Procedimiento:
 - Solicitud del interesado, entre los 6 y los 3 meses previos a la fecha de su jubilación, dirigida a la Vicepresidencia competente acompañada de:
 - Currículum vitae en el que deberá acreditar especialmente la actividad científica realizada a lo largo de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación, especificando todos los proyectos, contratos y publicaciones en los que haya participado en ese período.
 - Documentación justificativa de los proyectos y contratos en los que colabora.
 - Memoria de la labor que pretenda realizar en virtud de la vinculación y la dedicación semanal a que se compromete con la Institución.
 - Declaración jurada conforme a la cual se compromete a no efectuar reclamación administrativa o judicial alguna contra el CSIC durante el tiempo que mantenga su vinculación ad honorem con la Institución, sin perjuicio de aquéllas que pudiera ejercer para salvaguardar los derechos inherentes a su persona.
 - Copia de póliza de seguro de responsabilidad civil y seguro de accidentes a cargo del solicitante y en la que figure como beneficiario el solicitante y que asegure los

¹³ Ver ficha 13



- eventuales daños que pudiera causar o que pudiera sufrir con ocasión de la estancia y utilización de las instalaciones del CSIC.
- Informe favorable de la Dirección del ICU en el que preste servicios.
 - Informes aportados por otros órganos:
 - La Dirección del ICU emitirá, adicionalmente, un informe confidencial sobre la solicitud, también dirigido a la Vicepresidencia competente.
Si este informe fuera favorable, y finalmente el Presidente decidiera otorgar la vinculación ad honorem, se garantizará la disponibilidad del espacio y medios materiales necesarios en el ICU de que se trate.
El informe confidencial de la Dirección del ICU, la memoria y el currículum vitae del solicitante serán informados, a solicitud de la Vicepresidencia competente, por la Comisión de Área científico-técnica del CSIC que corresponda.
 - El informe de la Comisión de Área científico-técnica, que deberá evacuarse en el plazo de 10 días, deberá valorar los méritos aportados, la adecuación de las líneas de investigación del solicitante con las vigentes del Plan Estratégico del ICU, teniendo en cuenta las perspectivas de continuidad de las mismas, y valorará, especialmente, la necesidad de culminar tareas investigadoras o proyectos en curso en los que el solicitante esté participando, especialmente si ostenta la condición de investigador principal.
 - Además de los informes recabados, deberá tenerse en cuenta el volumen de la plantilla de personal investigador del ICU donde el solicitante desarrolle su actividad con el fin de que exista una proporción adecuada entre el personal en servicio activo y los doctores vinculados ad honorem. En los ICU mixtos, para dicho cálculo, se tendrá en cuenta exclusivamente el personal dependiente del CSIC.
 - Asimismo, podrá tenerse en cuenta como criterio para el otorgamiento de la condición ad honorem que el solicitante haya sido sancionado por haber cometido una falta grave o muy grave. A tal efecto, la SGARH remitirá la información que proceda a la Vicepresidencia competente.
 - Una vez completado el proceso de información, la Vicepresidencia competente elaborará la propuesta de Resolución de la Presidencia, que solo será favorable cuando todos los informes anteriores también lo hayan sido y se acredite la destacada trayectoria científica del solicitante.
 - En supuestos especialmente singulares, la Presidencia podrá aprobar la vinculación ad honorem sin que sea necesario solicitar los anteriores informes. Asimismo, la Presidencia del CSIC podrá nombrar doctores vinculados ad honorem a aquellos interesados que cumpliendo el resto de requisitos hayan presentado fuera de plazo su solicitud.
 - La Resolución de la Presidencia pondrá fin a este procedimiento y se comunicará al solicitante, a la Dirección del ICU y a la SGARH.
- e) Prórrogas.
- La vinculación podrá prorrogarse por su participación en otros proyectos, por el tiempo que estos duren.
 - El interesado deberá solicitar la prórroga de su vinculación de forma expresa y por escrito dirigido a la Vicepresidencia competente antes de que finalice el proyecto que habilita su condición. A la solicitud se acompañará una nueva memoria explicativa referida al período



de vinculación próximo a su fin y al proyecto en que participará y que justifica dicha prórroga.

- La concesión de la prórroga requerirá evaluación positiva de los informes descritos en el procedimiento. En los casos en que los nuevos proyectos que justifican las prórrogas no hayan sido todavía concedidos, sino que estén pendiente de resolución, la prórroga, si cuenta con resolución favorable, quedará condicionada a que se produzca la concesión oficial del proyecto.
- f) Otras consideraciones.
- Los doctores vinculados ad honorem jubilados en la escala de Profesor de Investigación se denominarán Profesor vinculado ad honorem; los jubilados en la escala de Investigador Científico se denominarán Investigador vinculado ad honorem; y los jubilados en la escala de Científico Titular se denominarán Científico vinculado ad honorem.
 - La concesión de la vinculación ad honorem tiene carácter excepcional, por lo que la Presidencia podrá revocarla en cualquier momento si existieran circunstancias que así lo justificaran.

2. ESTATUTO DE LOS DOCTORES AD HONOREM.

Los doctores vinculados ad honorem:

- a) Podrán utilizar la infraestructura del ICU, durante el tiempo que deban permanecer en el mismo, en las mismas condiciones que las establecidas para el personal del ICU, atendiendo a la singularidad de su condición de ad honorem y a lo establecido en la normativa vigente y, aplicándoseles, del mismo modo, el control de acceso y estancia comúnmente utilizados.
- b) No formarán parte de los órganos colegiados del ICU al que estén vinculados, salvo el supuesto previsto en el punto 3.4.2 de la Norma reguladora de los Institutos de investigación, ni accederán a la jefatura de sus departamentos.
- c) Asumirán un compromiso de confidencialidad en virtud del cual no podrán divulgar ni comunicar la información a que tuvieren acceso, impidiendo su copia por terceros, salvo autorización expresa por escrito del CSIC.
- d) Deberán estar provistos de un seguro de responsabilidad civil y seguro de accidente que asegure los eventuales daños que pudieran causar o que pudieran sufrir con ocasión del ejercicio de su actividad y empleo de las instalaciones del CSIC, que pagará el interesado.
- e) No ejercerán reclamación administrativa ni acción legal alguna contra el CSIC durante el tiempo en que se mantenga su vinculación ad honorem con la Institución, sin perjuicio de las que pudieran ejercer para salvaguardar los derechos inherentes a su persona.
- f) Deberán mencionar su vinculación al CSIC en los trabajos de investigación que desarrollen y ejecuten con ocasión de dicha vinculación en cualquier difusión oral o escrita que hagan de ellos, así como en los resultados que obtengan.
- g) Podrán asistir a cursos, congresos y seminarios para presentar los resultados obtenidos con su trabajo en el CSIC, debiendo hacer constar su vinculación con la Institución.
- h) Podrán participar, como miembros del equipo investigador, en los programas de investigación y acciones de cooperación internacional financiadas por el CSIC en las



mismas condiciones que el resto del personal investigador. También podrán participar en proyectos de investigación contratada tanto con el sector público como con el privado.

- i) Podrán aparecer incluidos en las solicitudes de proyectos de investigación con financiación pública competitivos, nacionales e internacionales, aunque serán los organismos financiadores los que puedan determinar su inclusión definitiva en el equipo investigador.
- j) Estarán obligados a comunicar por escrito a la Dirección del ICU al que estén vinculados los resultados que obtengan de su actividad.
- k) La propiedad de los resultados obtenidos corresponderá al CSIC. En caso de que los resultados sean susceptibles de protección legal, corresponderá al CSIC la titularidad de los derechos de propiedad industrial de las invenciones que pudieran derivarse. Corresponderá al CSIC la explotación de las obras creadas cuyo elemento esencial lo constituyan los resultados obtenidos durante el período de vinculación, sin perjuicio de la autoría legal exigible de las obras.
- l) Solicitarán autorización previa al director del ICU al que queden vinculados para utilizar el nombre del CSIC con fines publicitarios. El director podrá acordar esta autorización, siempre de forma expresa y por escrito.
- m) No percibirán retribución alguna por sus actividades puesto que son perceptores de una pensión de jubilación. Los gastos que puedan derivarse de su actividad científica en proyectos de investigación, desplazamientos, traslados y alojamiento, serán abonados por parte de la Gerencia del ICU de vinculación, en las mismas condiciones que se aplican al resto del personal investigador, a cargo del correspondiente proyecto.



DECIMOQUINTO.- ASIGNACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN INSTITUTOS Y CENTROS ¹⁴.

La asignación de personal a los ICU del CSIC se efectuará teniendo en consideración los principios de eficiencia y racionalidad.

Todas las plazas que la correspondiente OEP asigne al CSIC serán ubicadas en sus ICU (Institutos propios, Centros mixtos o Unidades de la Organización Central).

En la adjudicación de las plazas entre las distintas Áreas e ICU, así como en materia de movilidad y promoción, se deberán tener en cuenta aspectos como las necesidades, el presupuesto, el volumen de proyectos vigentes y el personal que se encuentre prestando servicios.

Asimismo, se tendrá en consideración la existencia de personal indefinido no fijo en los ICU para la asignación de personal de investigación o de apoyo.

I. ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

I.1. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.

Cuando se trate de personal de nuevo ingreso, como paso previo a la conformación de la oferta de empleo público del CSIC, la Vicepresidencia competente se encargará, en el marco de sus respectivas competencias, del análisis de las necesidades de personal investigador y técnico que realice tareas directamente relacionadas con la investigación, entre los distintos ICU dentro de cada una de las Áreas científico-técnicas.

Para que el estudio de las necesidades de personal sea lo más eficiente posible, la Vicepresidencia competente, en colaboración con la SEGE, fijará una ratio orientativa de carácter general, que se revisará anualmente, de cuál debería ser el total de personal investigador por cada tipología de ICU y el porcentaje que debería existir de personal técnico que realice tareas directamente relacionadas con la investigación, en función de la tipología y del volumen de personal investigador.

La Presidencia aprobará y, a través de la SEGE, presentará ante los órganos competentes estas necesidades para su incorporación en la oferta de empleo público.

Una vez aprobada la oferta de empleo público, en el marco de la ley anual de presupuestos generales del Estado, y determinadas las plazas que corresponden al CSIC de personal investigador y técnico que realice funciones relacionadas con la investigación, la Vicepresidencia competente determinará su distribución entre Áreas científico-técnicas e ICU, según las necesidades previamente detectadas, así como otros elementos necesarios para la configuración de la convocatoria de los procesos selectivos.

La Presidencia podrá determinar la necesidad de que el personal investigador y técnico de nuevo ingreso reciba un curso de formación general en materia institucional y de Administración

¹⁴ Ver ficha 14



Pública. Asimismo, la Presidencia podrá establecer una cuantía en concepto de ayuda de instalación para el personal investigador de nuevo ingreso, con la finalidad de facilitar el inicio del desarrollo de su carrera científica. Esta ayuda podrá estar condicionada a la realización del referido curso de formación general.

De igual forma, la Presidencia podrá establecer una cuantía en concepto de ayuda de reinstalación para aquel personal investigador que hubiera sido nombrado o designado por el Consejo Rector para ocupar cargos relacionados con la gestión de la I+D+i y que vuelva a desempeñar su actividad científica. Para poder acceder a esta ayuda se deberá haber ocupado el puesto de que se trate durante al menos 3 años. El personal interesado en recibir esta ayuda deberá solicitarla por escrito al Presidente. La cuantía otorgada dependerá del total de años de desempeño en el puesto relacionado con la gestión de la I+D+i. Para poder obtenerla será necesario que en el momento de finalizar el desempeño del puesto de que se trate no se estuviera participando en ningún proyecto de investigación. Esta ayuda de reinstalación también podrá ser solicitada por quienes desempeñen cargos de responsabilidad en la dirección de la política pública de I+D+i siempre que hayan sido nombrados por Real Decreto.

I.2. PERSONAL DE APOYO A LA GESTIÓN Y AL FUNCIONAMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS, INCLUYENDO PERSONAL TÉCNICO QUE NO REALIZA FUNCIONES DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LA INVESTIGACIÓN.

Cuando se trate de personal de nuevo ingreso, como paso previo a la conformación de la oferta de empleo público del CSIC, la SEGE se encargará del análisis de las necesidades totales de personal que no realice actividades o funciones directamente vinculadas a la investigación en los distintos ICU.

Para que el estudio de las necesidades de personal sea lo más eficiente posible, la SEGE en colaboración con la Vicepresidencia competente, fijará una ratio orientativa de carácter general, que se revisará anualmente, de cuál debería ser el total de personal de apoyo (incluyendo el personal técnico que no realice funciones relacionadas con la investigación) por cada tipología de ICU y el porcentaje que debería existir en función de la tipología y del volumen de personal de investigación.

La Presidencia aprobará y, a través de la SEGE, presentará ante los órganos competentes estas necesidades para su incorporación en la oferta de empleo público.

Una vez aprobada la oferta de empleo público, en el marco de la ley anual de presupuestos generales del Estado, y determinadas las plazas que corresponden al CSIC de personal de apoyo (incluyendo el personal técnico que no realice funciones directamente relacionadas con la investigación), la SEGE, conforme a la decisión de la Presidencia, determinará su distribución entre los ICU según las necesidades previamente detectadas, así como otros elementos necesarios para la configuración de la convocatoria de los procesos selectivos.



2. ASIGNACIÓN DE PERSONAL CONTRATADO TEMPORALMENTE BENEFICIARIO DE PROGRAMAS SUBVENCIONADOS, PROPIOS O AJENOS.

Cuando un investigador quiera incorporar a su equipo de investigación a un beneficiario de algún programa subvencionado, deberá indicarlo en la memoria que acompaña la solicitud de concesión del proyecto de investigación específico al que opte, justificando su petición.

Esta solicitud deberá haber sido validada previamente por la Vicepresidencia competente. Para efectuar esta validación, la Vicepresidencia habrá de tener en cuenta las necesidades de personal de los ICU por Áreas científico-técnicas, la existencia de compromiso de cofinanciación, cuando sea necesario, así como la distribución de estas plazas en convocatorias anteriores.

La Vicepresidencia competente será la encargada de realizar el seguimiento de este tipo de convocatorias e incorporar los datos que correspondan en las bases de datos corporativas para garantizar un correcto seguimiento científico y económico del programa. Asimismo, actuará de forma coordinada con la SEGE, a través de la SGARH, en todos aquellos aspectos que afecten al contrato de trabajo y con la SEGE y las Gerencias y Direcciones de los ICU en los aspectos relacionados con la justificación científica y económica de las ayudas vinculadas a los programas.

3. ASIGNACIÓN DE PERSONAL DECLARADO INDEFINIDO NO FIJO POR SENTENCIA JUDICIAL FIRME.

Además de socavar el prestigio del CSIC en sede judicial, así como frente a los Ministerios horizontales con competencias en materia de gestión de personal, dificultando la asignación y distribución de nuevos puestos de trabajo, el anómalo volumen de litigiosidad judicial ha ocasionado y ocasiona importantes tensiones a las relaciones de puestos de trabajo del CSIC.

Esta circunstancia ha perjudicado notablemente la lícita aspiración de promoción profesional de aquel personal del CSIC que habiendo accedido a la organización por procedimientos ordinarios ha visto limitada, cuando no imposibilitada, su promoción debido a que buena parte de los puestos vacantes de las relaciones de puestos de trabajo han tenido que ser destinados a dar cobertura a distintos procesos de estabilización del personal.

Por ello, al margen de los protocolos establecidos en este manual respecto a las competencias, los procedimientos de autorización y gestión de las convocatorias y el seguimiento y control de la legalidad en la contratación de temporal, se aplicarán los siguientes criterios de asignación para corregir en la medida de lo posible las disfunciones detectadas.

3.1. CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN DE SENTENCIAS.

- a) Cuando la sentencia no determine expresamente la obligación de readmitir al titular del contrato, con carácter general, el CSIC actuará optando por el despido con la indemnización que corresponda.
- b) Cuando una sentencia judicial declare al personal contratado temporalmente como indefinido, estableciendo expresamente que el titular del contrato debe ser readmitido, pasará a percibir sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los presupuestos del organismo.



3.2. CRITERIOS ESPECÍFICOS RESPECTO AL PERSONAL DECLARADO INDEFINIDO NO FIJO, CONTRATADO CON LA TITULACIÓN DE DOCTOR.

- a) Si la sentencia reconoce la condición de doctor y el desempeño de funciones inherentes a esta condición, habrá que estar a lo señalado en la sentencia.
- b) Si la sentencia no contiene un pronunciamiento expreso y claro, se entiende que el personal pasa a adquirir desde el momento de ejecución material de la sentencia firme la condición, generalmente, de Titulado Superior de Actividades Técnicas y Profesionales (Grupo Profesional 1, Área Funcional 2) recogida expresamente en el vigente Convenio único para el personal de la AGE, siendo las funciones a desempeñar las señaladas en el citado Convenio.
- c) Este personal, en su nueva consideración de titulado superior, con carácter general, no podrá solicitar ni ser autorizado para la participación en proyectos, convenios o contratos de investigación en calidad de personal científico o investigador principal. En su caso, deberá renunciar a su condición de investigador principal en los proyectos de investigación en los que se encuentre involucrado en el momento de la ejecución de la sentencia firme, en los términos y condiciones que establezcan las respectivas bases de las convocatorias de concesión y/o renovación de los citados proyectos, convenios y contratos. No obstante, lo anterior, con carácter excepcional, la Presidencia podrá autorizar motivadamente que este personal solicite proyectos o participe en convenios o contratos de investigación en calidad de investigador principal.
De igual forma, con carácter excepcional, la Vicepresidencia competente podrá autorizar motivadamente que este personal colabore en proyectos, convenios o contratos de investigación con la consideración de personal investigador. En ningún caso podrá participar en proyectos de otras instituciones.
- d) Al igual que el resto del personal adscrito a las escalas de Técnicos Superiores Especializados de Organismos Públicos de Investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 4.2.1 del apartado SEGUNDO de este manual, no podrá ostentar la condición de investigador principal de un proyecto, ayuda, convenio o contrato de investigación. No podrán, por tanto, solicitar ni recibir autorización para la participación en convocatorias nacionales o internacionales de carácter competitivo, como investigador principal, en ningún proyecto, ayuda, convenio o contrato de investigación.

3.3. CRITERIOS ESPECÍFICOS RESPECTO AL PERSONAL DECLARADO INDEFINIDO NO FIJO, CONTRATADO CON TITULACIÓN DISTINTA A LA DE DOCTOR.

- a) A partir del momento de finalización del contrato que mantenga en vigor con el CSIC que hubiese sido objeto de consideración en la sentencia, quedará automáticamente adscrito a la Dirección del ICU, preferentemente a los servicios comunes, y si no fuera posible a cualquier departamento o unidad adecuado a su categoría y perfil profesionales. Lo mismo sucederá si en el momento de la notificación de la sentencia firme el personal no tuviera en vigor relación contractual alguna con el CSIC.
- b) Sin perjuicio de lo anterior, teniendo en consideración lo establecido en este manual y en especial lo dispuesto en materia de asignación de efectivos, la SEGE, con informe de la Vicepresidencia competente, podrá determinar la no procedencia de la adscripción del



personal a un determinado ICU, aplicando los mecanismos de movilidad contemplados en el convenio colectivo de aplicación.

- c) Las nuevas funciones asignadas a este personal deberán ser, en todo caso, adecuadas a su categoría y perfil profesionales, en los términos establecidos en el Convenio único.

3.4. OTRAS CONSIDERACIONES.

- a) Los directores y responsables de los ICU, asesorados por las Gerencias, serán responsables de que cada contratado laboral indefinido no fijo se encuentre en todo momento prestando servicios profesionales adecuados a su categoría profesional y a las funciones reconocidas por sentencia.
- b) La declaración de indefinido no fijo por sentencia del personal contratado temporalmente no afectará a la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios.
- c) La SEGE y la Vicepresidencia competente evaluarán y estudiarán la conflictividad jurídica de orden laboral de los ICU que presenten un anómalo volumen de litigiosidad, revisando la política de nuevas contrataciones temporales, así como los criterios de asignación de recursos humanos, pudiendo supeditar la nueva asignación de recursos a la resolución definitiva de las causas pendientes.
- d) La SEGE vigilará el correcto cumplimiento de la Disposición Adicional Trigésimo cuarta de la LPGE para 2017 y de su normativa de desarrollo, a fin de evitar cualquier actuación que pueda considerarse irregular en materia de contratación temporal.

4. MEDIDAS CORRECTORAS.

Con la finalidad de completar las previsiones del punto 3 de este apartado DECIMOQUINTO del presente manual y tratar de corregir las disfunciones que conlleva la declaración de personal laboral indefinido no fijo mediante sentencia judicial en la organización de los recursos humanos y presupuestarios del CSIC, la SEGE podrá aplicar las siguientes medidas:

4.1. RESPECTO DE LOS INVESTIGADORES Y GRUPOS DE INVESTIGACIÓN.

- a) Aplazar cualquier nueva autorización de contratación de personal solicitada por los investigadores y grupos afectados en los supuestos en que haya demandas pendientes que afecten a personas relacionadas con el grupo de investigación, hasta el momento de su resolución judicial.
- b) Modular la autorización de contratación de personal solicitada por los investigadores y grupos afectados por resoluciones judiciales contrarias al CSIC. Para ello, en aquellos ICUs cuya litigiosidad se encuentre por encima del doble de la media del conjunto del CSIC y, además, al menos dos personas de su plantilla gocen de la condición de personal indefinido, sólo podrá concederse autorización para contratar si la Dirección certifica que no existe personal de plantilla capacitado y disponible para la realización de las tareas que se pretenden desarrollar mediante el contrato de que se trate.



- c) Modular la distribución de la productividad vinculada a los resultados obtenidos, regulada por la Norma PRO, de 27 de septiembre de 2017, de la Presidencia del CSIC, a aquellos investigadores principales cuya falta de diligencia en la responsabilidad respecto a las personas contratadas haya dado lugar al ingreso de éstas por vía judicial en el CSIC o aplicar otras medidas normativamente aprobadas por la Presidencia del CSIC.

4.2. RESPECTO DE LOS INSTITUTOS Y CENTROS.

- a) Suspender la autorización de contratación de personal temporal para proyectos intramurales en aquellos ICUs en los que el índice medio de litigiosidad supere el doble del correspondiente al conjunto del CSIC, salvo autorización expresa y puntual de la Presidencia.
- b) Tener en consideración, en la distribución de las plazas de nuevo ingreso y promoción interna asignadas al CSIC en la oferta de empleo público correspondiente, los ingresos de personal laboral indefinido no fijo declarado por sentencia que hayan tenido lugar durante los tres años inmediatamente anteriores.
- c) Tener en consideración los ingresos de personal laboral indefinido no fijo declarado por sentencia que hayan tenido lugar en el ejercicio correspondiente y en los tres anteriores en la distribución de puestos de la relación de puestos de trabajo del CSIC.
- d) Establecer mecanismos adicionales en la distribución de determinadas productividades entre ICU (PC2 y PC3 reguladas por la Resolución de la Presidencia de 19 de diciembre de 2013) que permitan distribuir asignaciones complementarias en aquellos ICU con índice de litigiosidad inferior a la media, por su diligencia en la gestión de la contratación.
- e) Establecer sistemas de reparto de la financiación de las retribuciones del personal laboral indefinido no fijo por sentencia entre los ICU y la organización central.



DECIMOSEXTO.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL¹⁵.

El personal que presta servicios en el CSIC tiene derecho a la negociación colectiva, a la representación y a la participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el TREBEP y sus normas de desarrollo, en especial la Resolución de 30 de junio de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de las Mesas Generales de Negociación de la AGE de 30 de mayo de 2017, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación (Acuerdo MGNAGE de 2017).

Sin perjuicio de la existencia de los órganos de negociación, representación y participación que se detallan a continuación, el CSIC contará con los órganos correspondientes en materia de prevención de riesgos laborales y una Comisión de Igualdad. Las funciones de estos ámbitos se desarrollarán en los apartados de este manual dedicados a tales materias.

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Por negociación colectiva se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

I.1. MESA DELEGADA.

Existirá una Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la AGE en el CSIC que podrá constituir grupos de trabajo para el análisis y preparación de las materias objeto de negociación o consulta.

A tales efectos se establecerán, al menos, los siguientes grupos de trabajo:

- Formación.
- Acción Social y Anticipos.
- Productividad.

En la Mesa Delegada estarán representados la propia Agencia, que la preside, y las organizaciones sindicales legitimadas de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El número de miembros que corresponden a cada una de las partes en la Mesa Delegada será el establecido en la resolución referida en el Acuerdo MGNAGE de 2017. Dentro de ese número, la composición y representación de cada organización sindical será la que se corresponda con el que tuviera en la MGNAGE.

La Mesa Delegada será competente para conocer y, en su caso, negociar todos aquellos aspectos vinculados con las condiciones de trabajo comunes a los empleados públicos que prestan servicios en el CSIC, en los términos previstos en el artículo 37 del TREBEP.

¹⁵ Ver ficha 15



I.2. SUBCOMISIÓN DELEGADA DE LA CIVEA.

Dependiente de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE (CIVEA), existirá una Subcomisión Delegada de la CIVEA en el CSIC.

La Subcomisión estará integrada por los miembros que determine la CIVEA en representación de cada una de las partes firmantes del Convenio, estando representados el CSIC, que la preside, y las organizaciones sindicales legitimadas.

La Subcomisión tendrá las funciones delegadas por la CIVEA y, en especial, aplicar y hacer cumplir los acuerdos de la CIVEA; recibir información y efectuar consultas sobre los criterios generales de formación, la planificación, el calendario y los requisitos de los aspirantes; recibir comunicación y ser consultada sobre la distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo; recibir comunicación previa en lo relativo a movilidad funcional y geográfica; la determinación concreta de la ropa de trabajo; recibir, previo trámite ante los órganos competentes para su aprobación, información de la modificación de las relaciones de puestos de trabajo; y cualquier otra función que se le atribuya en el Convenio.

2. REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.

Por representación se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

2.1. PERSONAL FUNCIONARIO.

Los órganos específicos de representación de los funcionarios del CSIC son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal. En Madrid existirá una Junta de Personal del CSIC que representa al personal de su ámbito; el resto del personal funcionario estará representado en las respectivas Juntas de Personal provinciales.

2.2. PERSONAL LABORAL.

Los órganos específicos de representación del personal laboral del CSIC son los Delegados de personal y Comités de empresa. En Madrid existirá un Comité de empresa del CSIC que representa al personal de su ámbito; el resto del personal laboral estará representado en los respectivos comités de empresa provinciales.

3. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.

Por participación institucional se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en determinados órganos del CSIC.

El ejercicio de este derecho se garantiza y lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos y se regulará por la normativa general y por las disposiciones específicas aplicables al CSIC, en particular la Norma reguladora de los Institutos de investigación y demás estructuras organizativas vinculadas al desarrollo de la actividad investigadora del CSIC, teniendo en cuenta,



del mismo modo, las Instrucciones de seguimiento de las elecciones de vocales representantes de personal en Juntas de Centros o Institutos, así como la Orden ministerial de 13 de mayo de 1993, por la que se regulan distintos procesos electivos para la designación de representantes en órganos de gobierno y asesoramiento del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

No obstante, la Orden ministerial de 13 de mayo de 1993, por la que se regulan distintos procesos electivos para la designación de representantes en órganos de gobierno y asesoramiento del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, dictada de conformidad con el derogado Real Decreto 140/1993, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del CSIC, no resultará de aplicación en la medida en que dicha materia se regule por la Norma de Institutos, aprobada por el Consejo Rector de conformidad con la facultad que le atribuyen los artículos 13.d) y 26.I del Estatuto del CSIC.



DECIMOSÉPTIMO.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES¹⁶.

El personal que presta servicios en el CSIC tiene derecho a la protección eficaz de su salud e integridad en el ámbito laboral. Este derecho se traduce en la obligación del CSIC de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Así, con la finalidad de establecer un adecuado nivel de protección de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales, el CSIC y todo su personal deberán cumplir con las garantías y responsabilidades dispuestas en este manual y en la normativa general vigente en la materia, en especial, la LPRL y sus normas de desarrollo.

En cumplimiento de este deber, la actividad preventiva se integrará en el conjunto de las actividades y en todos los niveles jerárquicos de los centros de trabajo del CSIC.

I. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

El CSIC realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, elaborando su propio Plan de Prevención de Riesgos, con las especialidades que resulten precisas en materia de:

- Evaluación de riesgos.
- Actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud.
- Formación de los trabajadores.
- Información, consulta y participación.
- Constitución de una organización en los términos establecidos en la LPRL.

I.1. EVALUACIÓN.

El CSIC desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes, y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. La acción preventiva se desarrollará a partir de una evaluación inicial integral de los riesgos de la organización.

Si los resultados de la evaluación lo requirieren, se realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Asimismo, la prevención de riesgos se integrará en el sistema general de gestión de la Institución a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los

¹⁶ Ver ficha 16



procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la Institución.

I.2. SITUACIONES DE EMERGENCIA Y RIESGO GRAVE.

El CSIC analizará las posibles situaciones de emergencia que pudieran llegar a suceder y adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. Este personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente y disponer del material adecuado. Para la aplicación de las medidas adoptadas, además, se recurrirá, en aquello que resulte necesario, a las relaciones que sean necesarias con servicios externos.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, se les informará acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección, sin perjuicio de la posibilidad de interrupción de la jornada en caso de peligro grave, inminente e inevitable, todo ello de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

I.3. VIGILANCIA DE LA SALUD.

El CSIC garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia tendrá carácter voluntario, salvo los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas, previo informe de los representantes de los trabajadores o cuando venga dispuesto en una norma de rango legal. En todo caso, deberá respetarse el derecho a la intimidad y a la dignidad de los empleados y la confidencialidad de la información relacionada con el estado de salud.

Se garantizará, de acuerdo con la normativa vigente, la protección de los empleados especialmente sensibles a determinados riesgos, de la maternidad y, en su caso, de los menores.

I.4. FORMACIÓN.

El CSIC garantizará que todo el personal reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, con independencia de la naturaleza jurídica de su vinculación. La formación tendrá lugar tanto en el momento en que se inicie la relación laboral de que se trate, cualquiera que sea su modalidad o duración, como cuando se produzcan cambios en las funciones desempeñadas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos.



I.5. INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.

Sin perjuicio de los derechos de información o participación que corresponda ejercer a título individual a cada empleado, el CSIC informará, consultará y facilitará la participación de los trabajadores en las cuestiones vinculadas con la prevención de riesgos a través de sus representantes, en concreto a través de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud (Comités Territoriales) que se constituyan, así como a través del Comité Intercentros.

I.5.1. Delegados de Prevención.

Para garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la materia, de acuerdo con la normativa general vigente en materia de prevención de riesgos, existe la figura del Delegado de Prevención como representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, que actuará en el ámbito de los órganos de representación.

I.5.2. Comité de Seguridad y Salud (Comités Territoriales).

Se trata de un órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Institución en materia de prevención de riesgos. Sus características, competencias y facultades son las que recogen los artículos 38, 39 y 40 de la LPRL. Entre ellas cabe destacar:

- La participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.
- La promoción de iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.
- La facultad para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos; conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones; conocer y analizar los daños producidos en la salud y conocer e informar la memoria anual de los Servicios de Prevención.

Este Comité está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por representantes del CSIC en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. En sus reuniones participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención que no estén incluidos en la composición ordinaria. Podrán participar trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al CSIC, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente.

En cumplimiento de lo dispuesto en la LPRL y en el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la AGE, se crearán Comités de Seguridad y Salud en aquellos lugares donde haya establecido un Servicio de Prevención o donde se creen en un futuro, como órganos paritarios y colegiados de participación, coordinación y consulta en materia de prevención.



Así, actualmente, existen Comités de Seguridad y Salud en aquellas partes del territorio nacional en las que existe un servicio de prevención:

- Cataluña e Islas Baleares.
- Aragón, Navarra, la Rioja, Cantabria, País Vasco y Asturias.
- Granada, Málaga y Almería.
- Comunidad Valenciana y Murcia.
- Cádiz, Córdoba, Huelva, Jaén y Sevilla, Canarias y Castilla-La Mancha.
- Madrid, Galicia, Castilla y León y Extremadura.

I.5.3. El Comité Intercentros.

De acuerdo con el artículo 38 de la LPRL, el CSIC, al contar con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, puede acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Este órgano paritario se creó mediante Acuerdo de 8 de marzo de 2007 entre el CSIC y las organizaciones sindicales firmantes del mismo.

Su domicilio se encuentra en la sede de la Organización Central, en la C/ Serrano 117, 28006, Madrid.

I.6. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En la organización para la gestión de prevención de riesgos laborales y la integración de la actividad preventiva, se distinguen dos estructuras:

- La estructura responsable de la coordinación, implantación y asesoramiento técnico, que se corresponde con la SGARH, de la que depende el Área de Prevención. Asimismo, los Servicios de Prevención dan soporte técnico a dicha Área, y todo ello bajo la dirección, supervisión y control de la Presidencia por medio de la SEGE.
- En cada ICU, los Directores garantizarán la integración de la prevención en el ámbito de su competencia, a la vez que los jefes de laboratorio, de proyecto, investigadores principales o figuras asimiladas, se encargarán de impulsar, coordinar y controlar que todas las actuaciones llevadas a cabo en sus respectivas unidades sigan las directrices establecidas por la Dirección o por el respectivo responsable en materia de prevención, de acuerdo con lo que se establezca en el correspondiente Plan de Prevención de Riesgos Laborales del CSIC.



2. OBLIGACIONES DEL PERSONAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El personal que preste servicios en el CSIC deberá cumplir con las obligaciones contempladas en el artículo 29 de la LPRL; en concreto:

- a) Velar por su seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los equipos de trabajo, instalaciones, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios con los que desarrollen su actividad.
- c) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el ICU, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- d) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- e) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- g) Cooperar para que el CSIC pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- h) Formar parte, cuando sea designado, de los equipos de emergencia que se creen al realizar la implantación de los planes de autoprotección y medidas de emergencia.
- i) Conocer y cumplir la normativa y las medidas vigentes en materia de prevención.



DECIMOCTAVO.- ACTUACIONES PREVENTIVAS EN OTROS ÁMBITOS RELACIONADOS CON LA VIDA LABORAL¹⁷.

Todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados públicos y elevar el nivel de protección de su seguridad y salud, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daños físicos, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

Es en este contexto en donde se produce el compromiso del CSIC de poner en marcha medidas destinadas a detectar cualquier riesgo de acoso para los empleados públicos y actuar en los supuestos en que existan quejas de acoso para poder realizar las acciones oportunas.

I. ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO LABORAL.

La Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE, es la norma de referencia en la materia.

Dando cumplimiento al mandato establecido en la citada Resolución, el CSIC tiene su propio Protocolo de actuación en los casos en que existan quejas de acoso laboral.

El Protocolo se aprobó por Resolución de la SEGE del CSIC, de 15 de marzo de 2013. Su contenido cuenta con el consenso de todos los miembros del Comité Intercentros, y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral en la Organización.

2. ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O POR ORIENTACIÓN SEXUAL.

La Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados a ella, es la norma de referencia en la materia.

Dando cumplimiento al mandato establecido en la citada Resolución, el CSIC tiene su propio Protocolo de actuación.

El Protocolo se aprobó mediante Resolución de la SEGE del CSIC por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, al ámbito del CSIC.

¹⁷ Ver ficha 17



La finalidad es evitar las posibles situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o por orientación sexual en el CSIC, así como:

- Informar, formar y sensibilizar a su personal en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo o de orientación sexual, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se pudieran producir.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.



DECIMONOVENO.- POLÍTICAS DE IGUALDAD¹⁸.

En el marco de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el CSIC fomentará una política de igualdad con el fin de contribuir al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y al amparo de las políticas de igualdad desarrolladas por los poderes públicos.

Además, en el marco de los órganos de apoyo a la Presidencia del CSIC, existe una Comisión de Mujeres y Ciencia para asesorar en los aspectos relativos a la implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de igualdad de género.

I. COMISIÓN DELEGADA DE IGUALDAD.

Por aplicación del punto 5 del I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus organismos públicos, el 26 de septiembre de 2011 se constituyó la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC, en la que confluyen la representación de las Organizaciones Sindicales y de la Administración y cuya actividad se extiende al diagnóstico y propuesta de actuaciones en materia de igualdad que afecten al conjunto de empleados públicos del CSIC.

La Comisión Delegada de Igualdad se constituye de manera paritaria por representantes del CSIC y por miembros de las centrales sindicales con representación en la Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la AGE.

En el seno de la Comisión Delegada de Igualdad se conocerán e informarán, entre otros, todos los asuntos y materias a las que hagan referencia los vigentes Planes para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y sus Organismos Públicos y para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC.

2. PLANES DE IGUALDAD.

El CSIC deberá tener vigente el correspondiente Plan de igualdad entre Mujeres y Hombres, dando la adecuada difusión al mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determina en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública.

¹⁸ Ver ficha 18



MINISTERIO
DE ECONOMÍA, INDUSTRIA
Y COMPETITIVIDAD



ANEXOS