

REGLAMENTO 2/2025, POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR Y TÉCNICO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES CIENTÍFICO-TÉCNICAS Y DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN Y LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la ULPGC el 4 de noviembre de 2025 ([\[BOULPGC de 17 de noviembre 2025\]](#)).

Preámbulo

La entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo ha modificado el artículo 15 del 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 (TRLET). Esta reforma ha supuesto la supresión del contrato por obra o servicio determinado, limitando la contratación temporal a dos únicas modalidades: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución de persona trabajadora. De forma excepcional, se admite también la contratación temporal para la ejecución de proyectos o programas ligados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), así como para otros programas de carácter temporal financiados por fondos europeos, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional décima de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI).

En este contexto, resulta necesario distinguir los distintos instrumentos y mecanismos de financiación de la Unión Europea que inciden en la contratación de personal.

- Fondos no competitivos: son asignaciones directas a los Estados miembros, sin necesidad de concurrencia pública. Un ejemplo destacado es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), instrumento central del programa *Next Generation EU*, que financia el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR). Estos fondos se destinan a proyectos estratégicos, como los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE), que abarcan sectores clave como el vehículo eléctrico, las energías renovables y la salud de vanguardia.
- Fondos competitivos: requieren la presentación de propuestas en convocatorias abiertas, evaluadas en función de criterios previamente establecidos. Ejemplos de estos fondos son el programa Horizonte Europa, que financia proyectos de investigación e innovación, y el programa LIFE, centrado en medio ambiente y acción por el clima. Las entidades interesadas deben competir en condiciones de igualdad y transparencia para acceder a estos recursos.

En consecuencia, los contratos temporales vinculados a la ejecución del PRTR, así como para otros programas financiados por fondos europeos no competitivos, pueden limitarse al tiempo estrictamente necesario para la realización de los proyectos correspondientes. No obstante, cuando la financiación tenga carácter competitivo y garantice la posibilidad de prórroga o sucesión de proyectos, resulta plenamente aplicable la modalidad contractual indefinida regulada en los artículos

23 bis y 32 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI).

En este contexto, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), en ejercicio de su autonomía universitaria, consagrada en el artículo 27.10 de la Constitución Española, y en particular en materia de selección, formación y promoción del personal, prevista en el artículo 3.2.j) de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), regula, a través del presente Reglamento, los procesos de selección y contratación del personal investigador, técnico y de apoyo a la investigación y a la transferencia de conocimiento en la ULPGC, al amparo de los artículos 23 bis y 32 bis de la LCTI, garantizando procedimientos que respeten los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como la estabilidad y calidad en el empleo del personal dedicado a la investigación. En este sentido, es importante destacar que este Reglamento no será de aplicación a otras modalidades contractuales que se realicen de acuerdo con la normativa vigente.

Asimismo, el presente Reglamento tiene como finalidad garantizar que las condiciones retributivas del personal investigador, técnico y de gestión resulten competitivas y acordes con el contexto científico nacional e internacional, permitiendo la adecuación de las cuantías mínimas aprobadas por los órganos universitarios competentes cuando los instrumentos de financiación contemplen retribuciones superiores o rangos económicos específicos, siempre que ello resulte compatible con las normas de justificación económica y presupuestaria aplicables.

Durante la elaboración del presente Reglamento se han observado los principios de buena regulación, conforme a lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, se han seguido las pautas orientativas del Decreto 15/2016, de 21 de marzo, de la Presidencia de la Comunidad Autónoma de Canarias. El presente Reglamento ha sido sometido a un proceso de participación pública, mediante su publicación en el Portal de Transparencia de la ULPGC, y ha sido objeto de negociación con las organizaciones sindicales.

TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto

1.1 Finalidad y alcance

El presente Reglamento tiene por objeto regular el procedimiento de contratación de personal laboral para el desarrollo de actividades de investigación en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), así como en cualquier otro medio propio personificado destinado a la ejecución de encargos conforme a lo previsto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Dichas contrataciones estarán destinadas a la realización de actividades científico-técnicas vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas, financiadas mediante proyectos de investigación e innovación, contratos realizados al amparo del artículo 60 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) o convenios de investigación.

Las convocatorias de contratación serán de carácter público y se gestionarán mediante procesos selectivos administrados por la unidad administrativa competente de la ULPGC, de acuerdo con las necesidades establecidas en cada momento.

1.2 Ámbito de aplicación específico

Este Reglamento será de aplicación a las contrataciones laborales de personal investigador, técnico y de apoyo a la investigación y transferencia de conocimiento, conforme a lo dispuesto en los artículos 23 bis y 32 bis de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Artículo 2. Régimen jurídico aplicable

Las contrataciones de personal laboral con cargo a fondos de investigación se regirán por el presente Reglamento y sus convocatorias de desarrollo, así como por los Estatutos de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, modificada por Ley 17/2022, de 5 de septiembre, la legislación laboral general y en particular, 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, y sus normas de desarrollo, así como por las demás disposiciones que resulten de aplicación.

TÍTULO II. CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR, TÉCNICO Y DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN Y LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

Artículo 3. Tipos y categorías de personal

3.1 Personal investigador

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se considera personal investigador aquel que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, realiza una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo y sistemático orientado a ampliar el conocimiento, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, así como el uso de dichos conocimientos para generar nuevas aplicaciones, promover su transferencia y fomentar su divulgación.

Estas personas deberán disponer de una titulación adscrita, al menos, al nivel tres (3) del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), cuyo equivalente es el nivel siete (7) del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF).

3.2 Personal técnico y de apoyo a la investigación y la transferencia

Este grupo incluye a los profesionales dedicados al desarrollo y apoyo de las líneas de investigación, así como a la gestión de actividades científico-técnicas. Se subdivide en:

- *Personal técnico*: desempeña funciones especializadas de carácter técnico, que requieren conocimientos específicos en el ámbito de la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico.
- *Personal de apoyo a la investigación y a la transferencia de conocimiento*: realiza tareas de planificación, apoyo administrativo y financiero, comunicación científica, gestión científico-técnica y, en general, aquellas actividades vinculadas al apoyo a la investigación y la transferencia de conocimiento que se lleva a cabo en la ULPGC.

Estas personas deberán disponer de una titulación adscrita, al menos, al nivel uno (1) y como máximo al nivel tres (3) del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

Artículo 4. Fuentes de financiación

Los contratos regulados en el presente Reglamento se financiarán con cargo a:

- Fondos propios o externos destinados a proyectos de investigación.
- Actividades vinculadas a contratos regulados en el artículo 60 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), conforme al Reglamento 2/2024 de la ULPGC o norma que lo sustituya.
- Convenios o acuerdos de colaboración para la financiación de la investigación suscritos con entidades u organismos públicos o privados.
- Recursos Liberados Disponibles (RLD), definidos conforme al Reglamento 12/2022 de la ULPGC, generados durante el período de ejecución de dichos proyectos y gestionados de acuerdo con lo previsto en dicho Reglamento o norma que lo sustituya.
- Cualquier otra vía de financiación externa finalista destinada a la investigación, no incluida en los apartados anteriores, que permita la contratación de personal investigador o científico-técnico.

Artículo 5. Líneas de investigación

5.1 Contratos vinculados a líneas

Cada contrato financiado conforme al artículo 4 deberá estar vinculado a una línea de investigación activa en la ULPGC.

5.2 Tipos de líneas de investigación

Las líneas de investigación podrán ser de dos tipos:

5.2.a) *Líneas de investigación adscritas a Grupos de Investigación Reconocidos (GIR)*, entendidas como el conjunto de conocimientos, actividades, productos y proyectos desarrollados de manera sistemática en torno a un eje temático común, conforme a lo establecido en el Reglamento 6/2022, de las estructuras básicas de investigación y en particular de los grupos de investigación reconocidos de la ULPGC, o normativa que lo sustituya.

5.2.b) *Líneas de investigación institucionales*, promovidas o coordinadas por los distintos Vicerrectorados, Institutos Universitarios o Servicios de la ULPGC, orientadas a objetivos estratégicos de la Universidad o a programas transversales de investigación, innovación o transferencia, previamente aprobadas por el Consejo de Gobierno de la ULPGC.

5.3 Adscripción a Grupos de Investigación Reconocidos (GIR)

Con carácter general, las contrataciones vinculadas a las líneas de investigación descritas en el apartado 5.2.a quedarán adscritas a un Grupo de Investigación Reconocido (GIR) activo, coherente con la línea de investigación correspondiente. La propuesta de contratación deberá identificar el GIR de adscripción y contar con el visto bueno de su coordinación.

En el caso de las líneas institucionales a las que se refiere el apartado 5.2.b, la adscripción a un GIR no será obligatoria, si bien podrá acordarse de forma voluntaria cuando exista afinidad temática, con la conformidad del GIR y del Vicerrectorado competente en investigación.

5.4 Derechos y obligaciones del personal investigador

El personal contratado al amparo del presente Reglamento estará sujeto a los derechos y obligaciones derivados de su adscripción:

a) Si la contratación se vincula a un GIR, resultará de aplicación lo dispuesto en el Reglamento 6/2022, en cuanto a integración, derechos, deberes y funcionamiento interno.

b) Si la contratación se vincula a una línea institucional sin adscripción a GIR, la persona contratada gozará de derechos y asumirá obligaciones equivalentes en materia de producción y visibilidad científica, incluyendo la afiliación institucional, el uso de identificadores ORCID y el depósito de resultados en el repositorio institucional.

5.5 Remisión normativa

La pertenencia, cambios de adscripción y demás aspectos relacionados con los GIR se regirán, en todo caso, por lo establecido en el Reglamento 6/2022 de la ULPGC y por sus normas de desarrollo.

Artículo 6. Condiciones laborales

6.1 Los contratos regulados en el presente Reglamento, de carácter indefinido y vinculados a líneas de investigación, estarán condicionados a la existencia de fuentes de financiación suficientes que los sustente, en los términos establecidos en el artículo 4.

6.2 La formalización de estos contratos no implicará en ningún caso la integración del personal contratado en la estructura estable de la ULPGC, ni generará derechos de acceso, consolidación o promoción en la plantilla estructural de la institución.

6.3 Los contratos regulados por el presente Reglamento no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de otros instrumentos de planificación de necesidades de personal de la ULPGC.

6.4 Los contratos podrán formalizarse a tiempo completo o parcial, respetando la jornada establecida para el personal laboral de la ULPGC; las retribuciones se aplicarán de forma proporcional en caso de dedicación parcial.

6.5 El coste total del contrato laboral incluirá la retribución bruta del trabajador, la aportación empresarial a la Seguridad Social y la indemnización por extinción de la relación laboral, conforme a la normativa vigente.

6.6 El personal contratado estará sujeto al régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en su Reglamento de desarrollo.

6.7 Los contratos regulados en el presente Reglamento estarán sujetos a un período de prueba de dos (2) meses, siempre que su duración sea superior a dicho plazo. En los contratos cuya duración sea igual o inferior a dos (2) meses, no se establecerá período de prueba.

TÍTULO III. RETRIBUCIONES Y CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 7. Retribuciones

7.1 Determinación de las retribuciones

Las retribuciones mínimas correspondientes a las categorías de personal contempladas en el Título II serán las que determine el Consejo de Gobierno de la ULPGC, previo informe del Vicerrectorado con competencias en investigación y de la Gerencia, y con la aprobación del Consejo Social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Consejos Sociales de Canarias.

Cuando el instrumento de financiación del contrato –ya sea en el marco de proyectos, ayudas, programas o contratos de investigación al amparo del artículo 60 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)– establezca una retribución o rango retributivo superior al mínimo aprobado, se aplicará este, siempre que resulte compatible con las reglas de justificación económica y se haga constar expresamente en la convocatoria.

En todo caso, las retribuciones deberán ajustarse a las bases de cotización mínima y máxima fijadas anualmente por la Seguridad Social, y serán objeto de revisión y actualización periódica, mediante propuesta del Vicerrectorado con competencias en investigación, previo informe de la Gerencia, para su elevación al Consejo de Gobierno y, en su caso, aprobación por el Consejo Social, de conformidad con la normativa vigente.

Las cuantías retributivas que se aprueben tendrán carácter mensual y se expresarán en términos de coste total, incluyendo las cotizaciones sociales a cargo de la ULPGC.

No obstante, en el caso de los complementos retributivos previstos en el presente artículo, su cuantía se entenderá siempre referida exclusivamente al salario bruto de la persona contratada, correspondiendo a la ULPGC asumir la parte proporcional de los costes laborales asociados a dicho complemento.

7.2 Jornada y proporcionalidad

En los contratos a tiempo parcial, la cuantía de las retribuciones mínimas, así como de los complementos retributivos, se aplicará de forma proporcional a la jornada efectivamente contratada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores o normativa que lo sustituya.

7.3 Especificación en la convocatoria

La retribución total del contrato, así como la posible percepción de complementos retributivos, se especificará en la convocatoria correspondiente, teniendo en cuenta la financiación disponible, las funciones a desempeñar, el régimen de dedicación aplicable y los límites fijados en las tablas retributivas aprobadas.

7.4 Aplicación de convocatorias públicas

Las contrataciones financiadas por convocatorias públicas en régimen de concurrencia competitiva se regirán por lo establecido en la convocatoria específica, sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento

y en las tablas retributivas aprobadas por los órganos competentes.

7.5 Complementos retributivos del personal con cargo a proyectos, convenios o contratos de investigación

El personal investigador, personal técnico o de apoyo contratado con cargo a proyectos, convenios o contratos de investigación podrá percibir, de manera excepcional y temporal, complementos retributivos vinculados a las características específicas de las tareas encomendadas, siempre que concurren las circunstancias que los justifiquen y exista disponibilidad presupuestaria en el proyecto correspondiente.

En todo caso, los importes de los complementos retributivos se fijarán exclusivamente sobre el salario bruto de la persona contratada, asumiendo la ULPGC la parte proporcional de las cotizaciones sociales y demás costes laborales aplicables.

Los complementos retributivos tendrán la naturaleza de retribuciones variables no consolidables, y deberán ser propuestos por la persona investigadora principal (IP) del proyecto, convenio, contrato o programa financiador mediante informe motivado, con autorización del Vicerrectorado competente, previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en los supuestos en que proceda.

Los complementos retributivos podrán asignarse en función de los siguientes conceptos:

- a) Complejidad técnica del trabajo desempeñado.
- b) Responsabilidad especial o coordinación de personal.
- c) Disponibilidad fuera de la jornada ordinaria o prestación efectiva de servicios en horario nocturno, de fin de semana o festivo, cuando sea necesaria para garantizar la continuidad de procesos experimentales, técnicos o de gestión.
- d) Condiciones excepcionales o penosas de trabajo, debidamente acreditadas.

El informe del Servicio de Prevención de Riesgos laborales será preceptivo cuando existan condiciones excepcionales o penosas, peligrosas o insalubres, como trabajo en laboratorio con agentes químicos, en campo con exposición ambiental, o en instalaciones con riesgo físico, o similares.

Cada concepto podrá presentar tres niveles de intensidad o grado –I: leve; II: moderado; III: alto– según la valoración conjunta realizada por la persona investigadora principal y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. La escala, cuantía y límites máximos de los complementos retributivos serán aprobados por el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, y tendrán carácter mensual, calculados sobre el coste total del contrato.

Cada persona contratada podrá percibir un máximo de dos complementos retributivos simultáneos, que deberán tramitarse antes del 15 de octubre del año en curso y siempre dentro del período de vigencia del proyecto, convenio o contrato que los financie.

Los complementos retributivos no tendrán carácter retroactivo, y solo podrán devengarse desde la fecha de su autorización o desde la publicación de la convocatoria que contemple expresamente su percepción. En ningún caso se

reconocerán para períodos anteriores a la entrada en vigor del presente Reglamento.

En caso de continuidad del contrato mediante adenda, los complementos retributivos deberán ser revisados y renovados expresamente, atendiendo a la nueva planificación de tareas y a la disponibilidad presupuestaria.

7.6 Control y seguimiento

El Servicio de Investigación llevará un registro de los complementos retributivos autorizados, a efectos de control, transparencia y fiscalización.

7.7 Ajustes presupuestarios

Si durante la vigencia del contrato se produjera algún incremento de coste derivado de modificaciones normativas o de actualización de cotizaciones sociales, dicho incremento deberá ser asumido con cargo al proyecto, contrato o subvención que financia el contrato.

7.8 Reserva de crédito

La ejecución de la convocatoria estará condicionada a la aprobación de la correspondiente reserva de crédito para cada contrato ofertado, incluyendo la indemnización por extinción contractual, conforme a la normativa vigente y previa verificación de la Oficina de Control Interno del Consejo Social.

TÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

Artículo 8. Principios generales del procedimiento de selección

8.1. Principios generales

Los procesos de contratación estarán regidos por lo dispuesto en el presente Reglamento y en las bases de cada convocatoria, garantizando en todo momento los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

Cada convocatoria deberá especificar expresamente la información esencial del procedimiento, incluyendo lugar y plazo de presentación de solicitudes, fecha prevista de inicio del contrato, existencia o no de un período de prueba, denominación y referencia de la fuente de financiación y de la línea de investigación, entidad financiadora, jornada semanal prevista, retribución total (incluida la indemnización legal por extinción), descripción de las funciones y tareas, requisitos y méritos a valorar, composición de la comisión de valoración y causas de extinción del contrato.

8.2 Órgano gestor

Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo correspondientes a personal investigador, técnico o de apoyo a la investigación serán tramitadas por el órgano gestor. A efectos de este Reglamento, se entenderá por órgano gestor la unidad administrativa de la ULPGC responsable de la tramitación de las convocatorias y de la gestión de los contratos regulados en el presente Reglamento.

8.3 Propuesta de contratación

La persona investigadora principal (IP), responsable de la actividad de investigación

y que requiera la contratación de personal con cargo a los fondos disponibles, presentará la solicitud de contratación al órgano gestor mediante la aplicación telemática habilitada o, en su defecto, el modelo normalizado correspondiente.

La solicitud deberá contener los datos esenciales del contrato ofertado, incluyendo: la línea específica de investigación, el nivel formativo requerido, las titulaciones exigidas, el perfil científico-técnico, la jornada laboral, las funciones y tareas a desempeñar, los requisitos y méritos a valorar, la retribución bruta mensual, la posibilidad de percepción de complementos retributivos definidos en el presente Reglamento, y la formación en prevención de riesgos laborales aplicable al puesto.

8.4 Control técnico y reserva de crédito

El órgano competente verificará la adecuación de la propuesta a la normativa vigente y la disponibilidad presupuestaria del proyecto o línea de financiación correspondiente.

La resolución sobre su viabilidad técnica y financiera se emitirá una vez comprobados los requisitos de legalidad y disponibilidad económica que permitan la contratación, efectuándose, en su caso, la reserva o retención del crédito necesario para cubrir el coste total del contrato, incluida la indemnización legal por extinción.

8.5 Coherencia del perfil de la plaza

El perfil de las plazas deberá ser coherente con los objetivos y tareas de investigación establecidos en los proyectos, convenios, contratos o acuerdos que financien el contrato.

8.6 Descripción de funciones

Las funciones y tareas a desempeñar se consignarán de manera expresa y detallada, asegurando su relación directa con la línea de investigación y la fuente de financiación correspondiente. En caso de existir una memoria técnica del proyecto, convenio o contrato, las tareas deberán identificarse de manera clara y específica en dicho documento.

Artículo 9. Bases de la convocatoria y publicidad

9.1 Contenido de las bases

Las bases reguladoras de las convocatorias serán homogéneas para todas las propuestas de contratación, ajustándose al modelo determinado por el órgano gestor.

Cada convocatoria especificará los perfiles y características de las plazas, las funciones a desempeñar, el proyecto o contrato que financie la contratación, los requisitos de admisión y los méritos a valorar, garantizando el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

9.2 Convocatoria independiente por contrato

Para cada contrato ofertado se emitirá una convocatoria independiente, que incluirá en su anexo la descripción detallada del puesto (Anexo II-A), las funciones a desempeñar y la referencia al proyecto o fuente de financiación correspondiente.

No obstante, cuando la convocatoria contemple la contratación de más de una

persona para un mismo perfil profesional, podrá realizarse en un único procedimiento de selección, siempre que se garantice el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en la valoración de las candidaturas. En tal caso, la convocatoria deberá especificar expresamente el número total de plazas disponibles y las condiciones particulares aplicables a cada una de ellas.

9.3 Publicación de la convocatoria

Una vez aprobada la resolución de viabilidad y reserva de crédito y emitido el informe favorable de la Oficina de Control Interno del Consejo Social, la convocatoria se publicará en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente a la fecha de dicha resolución.

La publicación se realizará en la plataforma web de convocatorias de Recursos Humanos de la ULPGC o, en su defecto, en los medios institucionales habilitados que produzcan efectos de publicación, incluyendo la Bolsa de Empleo del portal web institucional de la ULPGC.

Además, en el caso de contratos con una estimación de duración superior a doce (12) meses, la convocatoria deberá publicarse, con carácter previo a su publicación institucional, en el portal EURAXESS de la Comisión Europea. Esta publicidad tendrá carácter complementario y no sustitutivo, siendo la publicación institucional la que produce efectos jurídicos.

Esta medida favorece la celeridad de las convocatorias de proyectos y cumple con los principios de publicidad exigidos por la normativa vigente y con los estándares de transparencia y calidad europea.

La convocatoria se redactará en castellano y, cuando así lo exija el organismo financiador, también en inglés. En caso de discrepancia entre ambas versiones, prevalecerá la versión en castellano y cualquier controversia relativa a su interpretación o ejecución se someterá a la jurisdicción española.

9.4 Publicidad adicional

La ULPGC podrá emplear otros medios complementarios de difusión para maximizar la publicidad de la oferta, garantizando en todo caso la publicación de los plazos de solicitud en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica de la ULPGC.

9.5 Normativa aplicable

Las convocatorias se regirán por la normativa vigente, por el presente Reglamento y por las condiciones específicas establecidas en los anexos de cada contrato.

9.6 Aplicación de convocatorias externas

En el caso de contratos derivados de resoluciones de convocatorias públicas promovidas por organismos oficiales o de convenios que establezcan procedimientos de selección específicos, la contratación se ajustará a lo dispuesto en dichos instrumentos.

Artículo 10. Criterios de valoración de candidaturas

10.1 Ponderación de los criterios

La Comisión de Valoración, constituida conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del presente Reglamento, aplicará los criterios de selección definidos previamente en la convocatoria, en función del perfil del puesto convocado.

La puntuación máxima será de cien (100) puntos, distribuidos conforme a las siguientes ponderaciones orientativas:

1. Experiencia investigadora y/o profesional: entre el 20% y el 80%
2. Formación académica: entre el 10% y el 40%
3. Otros méritos: entre el 0% y el 20%
4. Entrevista u otras pruebas: entre el 0% y el 20%

Los porcentajes concretos se fijarán en cada convocatoria dentro de estos márgenes.

La puntuación final de cada persona aspirante se determinará sumando las puntuaciones obtenidas en cada apartado. En caso de empate, este se resolverá según el orden siguiente:

- a) Mayor puntuación en el apartado "Experiencia investigadora y/o profesional".
- b) Mayor puntuación en el apartado "Formación académica".
- c) Mayor puntuación en el apartado "Otros méritos".

No obstante lo anterior, si el empate persiste se dirimirá por sorteo.

La puntuación mínima para resultar seleccionado o formar parte de la lista de reserva será de cincuenta (50) puntos sobre cien (100).

10.2 Criterios de valoración específicos

Los criterios de valoración deberán definirse previamente en la solicitud de contratación, garantizando la objetividad, proporcionalidad y adecuación a las funciones y tareas del puesto. La documentación aportada por las personas aspirantes deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Los méritos se evaluarán conforme a los siguientes aspectos:

- Experiencia investigadora y/o profesional: adecuación al perfil del puesto, publicaciones científicas, participación en congresos, patentes, actividad profesional relevante, participación en proyectos de investigación competitivos o contratos con entidades públicas o privadas, estancias nacionales o internacionales, dominio de técnicas instrumentales, actividades de difusión y formación, así como otros méritos relacionados con la experiencia investigadora y/o profesional.
- Formación académica: expediente académico y otros méritos relacionados con la formación.
- Otros méritos: se valorarán aquellos méritos no incluidos expresamente en los apartados anteriores y que, a juicio de la Comisión, se consideren relevantes en función del perfil de la plaza.
- Entrevista o prueba práctica: podrá contemplarse la realización de una entrevista personal y/o de pruebas prácticas que permitan valorar la idoneidad de la persona candidata para el desempeño del puesto convocado.

La titulación exigida para acceder al puesto no podrá ser utilizada como criterio de valoración, al constituir un requisito de admisión.

Artículo 11. Requisitos de las personas solicitantes

11.1 Requisitos generales

Podrán participar en las convocatorias aquellas personas que cumplan los siguientes requisitos mínimos:

a) *Nacionalidad y permiso de trabajo.* Podrán concurrir las personas con nacionalidad española, así como las nacionales de otros Estados, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico de Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) *Familiares de ciudadanos de la UE.* Podrá participar el cónyuge de españoles o de nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no exista separación legal. Asimismo, podrán concurrir su cónyuge y sus descendientes directos menores de 21 años o mayores de dicha edad que vivan a su cargo. Esta condición se extenderá a los familiares de nacionales de terceros Estados cuando así lo prevean los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España.

c) *Residencia legal en España.* También podrán participar aquellas personas que, sin estar incluidos en los apartados anteriores, residan legalmente en España y posean un documento que les habilite para trabajar sin restricciones en el mercado laboral. Igualmente, podrán tomar parte en dichas convocatorias aquellas personas físicas que la normativa vigente en cada momento autorice para la formalización de contratos laborales con entidades del sector público.

d) *Titulación y acreditaciones.* Las personas aspirantes deberán acreditar la titulación y los requisitos académicos específicos exigidos en la convocatoria. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, y a efectos de admisión al proceso selectivo, deberá aportarse traducción oficial al castellano de los documentos acreditativos. Asimismo, cuando se trate de titulaciones extranjeras que habiliten para el ejercicio de una profesión regulada en España, o cuando así lo establezca expresamente la convocatoria, será necesario contar con la correspondiente homologación o declaración de equivalencia emitida por el órgano competente, conforme a la normativa vigente.

e) *Capacidad funcional.* Las personas aspirantes deberán poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones del puesto.

f) *Edad.* Las personas candidatas deberán haber cumplido dieciséis (16) años y no superar la edad máxima de jubilación forzosa establecida legalmente.

g) *Inhabilitación y sanciones disciplinarias.* No podrán participar aquellas personas que hayan sido separadas, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas ya sean de ámbito estatal, autonómico o local, o de los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de ellas, ni quienes se encuentren inhabilitadas para el ejercicio de funciones públicas en virtud de condena penal.

h) *Inhabilitación en otros Estados.* En el caso de personas nacionales de otros Estados, no podrán participar quienes se encuentren inhabilitadas o en situación equivalente, ni quienes hayan sido sancionadas disciplinariamente de forma que se les impida el acceso al empleo público en su país de origen.

i) *Aptitud médica.* No padecer enfermedad ni limitación física o psíquica que resulte incompatible con el desempeño de las funciones del puesto.

j) *Competencia lingüística.* Las bases específicas de cada convocatoria podrán concretar el nivel de competencia exigido y el idioma requerido, en función de las

necesidades del puesto.

k) Requisitos específicos de la convocatoria. Las personas aspirantes deberán reunir, además, los requisitos específicos establecidos en los anexos correspondientes a cada convocatoria.

11.2 Momento de cumplimiento de los requisitos

Los requisitos establecidos en el presente artículo deberán cumplirse en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante toda la vigencia del contrato.

11.3 Contratación de personal extranjero

La contratación de personal investigador, técnico o de apoyo extranjero no comunitario no podrá formalizarse hasta la obtención del permiso de trabajo y visado, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, y su normativa de desarrollo.

11.4 Régimen de incompatibilidades

Las personas aspirantes no podrán estar incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 12. Forma y plazo de presentación de solicitudes

12.1 Plazo de presentación de solicitudes

El plazo para la presentación de solicitudes será de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en la página web institucional y en el tablón electrónico oficial de la ULPGC.

12.2 Presentación de solicitudes.

Las solicitudes deberán presentarse por vía electrónica a través del aplicativo para la gestión de las convocatorias de Recursos Humanos de la ULPGC, accesible mediante el enlace habilitado en la convocatoria. En tanto dicho aplicativo no se encuentre operativo, las solicitudes se presentarán a través de la Sede Electrónica de la ULPGC (<https://sede.ulpgc.es>), utilizando los formularios normalizados y anexos que se indiquen en la convocatoria.

Alternativamente, podrán hacerse uso de cualquiera de las oficinas de asistencia en materia de registro, conforme a lo establecido en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las solicitudes deberán estar acompañadas de la siguiente documentación:

1. Documento de identidad. Copia del DNI, pasaporte o tarjeta de residente, NIE o documento equivalente para las personas ciudadanas de la Unión Europea.
2. Titulación exigida. Copia del título requerido en la convocatoria. En el caso de títulos con validez oficial obtenidos en sistemas de educación superior extranjeros, deberá aportarse copia de la correspondiente homologación o declaración de equivalencia, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto

889/2022 de 18 de octubre, o norma que lo sustituya. A efectos de admisión al proceso selectivo, podrá admitirse la presentación del resguardo acreditativo de haber solicitado la homologación o equivalencia, quedando condicionada la formalización del contrato a la resolución favorable del procedimiento.

3. Currículum vitae del solicitante.
4. Documentación acreditativa de los requisitos específicos y méritos a valorar en el proceso selectivo.

Solo se considerarán aquellos méritos acreditados documentalmente dentro del plazo de presentación de solicitudes. No se admitirá la aportación de nuevos méritos una vez finalizado dicho plazo.

La falta de presentación o la acreditación incorrecta de la documentación relativa a los requisitos exigidos, sin perjuicio de la posibilidad de subsanación cuando proceda, supondrá la exclusión del proceso selectivo.

Los méritos que no estén correctamente acreditados conforme a las formas establecidas en la convocatoria no serán objeto de valoración.

12.3 Notificaciones electrónicas

Las personas interesadas deberán indicar una dirección de correo electrónico, que servirá de medio de notificación durante todo el procedimiento.

12.4 Publicación de listas de admitidos y excluidos

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se publicará, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la lista de personas aspirantes admitidas y, en su caso, excluidas, indicando las causas de exclusión.

Si existiesen personas excluidas, estas podrán subsanar únicamente los errores formales de su solicitud en un plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la lista. No podrá admitirse la subsanación de méritos no hayan sido invocados dentro del plazo de presentación de solicitudes; únicamente podrá aportarse documentación acreditativa de los méritos alegados dentro del período de subsanación. Una vez valoradas las subsanaciones se publicará la lista definitiva.

Si no existen personas excluidas, el procedimiento continuará directamente sin necesidad de subsanación.

La publicación de la lista definitiva servirá de notificación oficial, conforme al artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015.

12.5 Verificación documental

En cualquier momento del procedimiento, se podrá requerir a las personas aspirantes la presentación de los documentos originales de las copias aportadas o documentación complementaria.

La veracidad de los conocimientos declarados en materia de idiomas podrá ser comprobada por la Comisión de Valoración mediante entrevista o pruebas específicas.

Artículo 13. Comisión de valoración

13.1 Composición

Para la valoración de los méritos de las personas candidatas, el Rector de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, o el órgano en quien delegue, nombrará una Comisión de Valoración, cuya vigencia será de seis (6) meses desde su constitución.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- *Presidencia:* el/la Investigador/a Principal (IP) del proyecto, contrato o convenio que financia la línea de investigación a la que se adscribe el contrato, o persona en quien delegue. Se designará una persona suplente, preferentemente perteneciente al equipo de investigación del proyecto, contrato o convenio, e integrada en el mismo Grupo de Investigación Reconocido (GIR) al que pertenece la línea de investigación.
- *Vocalías:*
 - La persona responsable de la línea de investigación a la que se adscribiría la persona seleccionada. En caso de coincidir con la Presidencia de la Comisión, se designará una persona suplente, preferentemente perteneciente al mismo Instituto Universitario o Departamento en el que se integre el Grupo de Investigación Reconocido (GIR). Asimismo, se nombrará una persona investigadora suplente que cumpla los mismos requisitos.
 - La persona que ostente la dirección del Instituto Universitario o Departamento en el que se integrará la persona contratada, o persona en quien delegue. Si coincidiera con alguno de los miembros anteriores, se designará una persona suplente distinta. Igualmente, se nombrará una persona investigadora suplente que cumpla los mismos requisitos.
- *Secretaría:* Una persona funcionaria del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) adscrito al Departamento o Instituto Universitario al que pertenezca el GIR en el que se integrará la persona contratada, con voz, pero sin voto. Se designará también una persona suplente del PTGAS que cumpla los mismos requisitos.

13.2 Composición equilibrada de género

La composición de las Comisiones de valoración atenderá a criterios de equilibrio entre mujeres y hombres, en la medida de lo posible, velando por la ausencia de sesgos de género en el proceso selectivo.

13.3 Abstención y recusación

Los miembros de la comisión estarán sujetos a las normas de abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Los miembros de la comisión deberán firmar una declaración responsable de no estar incurso en causas de incompatibilidad y de ausencia de conflicto de intereses (DACI) conforme a la normativa sobre función pública, subvenciones y contratación pública.

13.4 Funciones

La Comisión de Valoración tendrá autonomía funcional y será la responsable de valorar los méritos de las personas candidatas, de elaborar la lista ordenada de las solicitudes conforme a las puntuaciones obtenidas y proponer al órgano competente la persona o personas seleccionadas para su contratación. Asimismo, la Comisión resolverá las cuestiones no expresamente previstas en la convocatoria y adoptará los acuerdos necesarios para garantizar el adecuado desarrollo del

proceso selectivo. Sus actuaciones se registrarán por lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como por el resto de la normativa aplicable.

La persona funcionaria que ejerza la Secretaría de la Comisión de Valoración velará por el cumplimiento de las normas procedimentales y levantará acta detallada de todas las sesiones y acuerdos adoptados.

13.5 Procedimientos especiales

Si el contrato deriva de convocatorias públicas realizadas por los organismos oficiales promotores del convenio, o de convenios que regulen expresamente la forma de selección del personal, se estará a lo dispuesto en dichos instrumentos jurídicos.

Artículo 14. Selección de personal

14.1 Principios de selección

El proceso de selección se ajustará a los principios de igualdad, mérito y capacidad, garantizando en todo momento la transparencia, objetividad e imparcialidad en la valoración de méritos.

La decisión de la Comisión se basará en la adecuación del perfil de la persona candidata a las funciones descritas en la convocatoria, debiendo quedar debidamente acreditados en el expediente los elementos de juicio y los fundamentos del acuerdo adoptado.

Asimismo, podrá preverse la realización de entrevistas u otras pruebas de valoración, cuando las características del puesto o de las funciones a desarrollar así lo aconsejen, circunstancia que deberá quedar expresamente recogida en la convocatoria.

14.2 No generación de derechos

La propuesta de selección no genera derecho alguno hasta que se publique la resolución definitiva de contratación.

14.3 Plazas desiertas

En el caso de que la Comisión de Valoración determine que ninguna de las personas candidatas cumple los requisitos o alcanza la puntuación mínima establecida, podrá proponer al órgano competente que la convocatoria sea declarada desierta.

14.4 Bolsa de suplentes

Las personas candidatas no seleccionadas podrán integrar una bolsa de suplentes, destinada a cubrir la plaza convocada en caso de renuncia de la persona inicialmente seleccionada, o en cualquier momento durante la vigencia del contrato, a solicitud de la persona investigadora principal (IP). Para poder formalizar el contrato, las personas incluidas en la bolsa deberán mantener, en el momento de su contratación, el cumplimiento de los requisitos exigidos en la convocatoria.

Artículo 15. Resolución de la convocatoria

15.1 Adjudicación de los contratos

La Comisión de Valoración elevará al órgano competente la propuesta provisional de puntuaciones y adjudicación, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles desde la publicación de la lista definitiva de personas admitidas, salvo causa debidamente justificada.

Las personas candidatas podrán presentar reclamación sobre la puntuación otorgada en el plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de su publicación.

En caso de presentarse reclamaciones, la Comisión de Valoración deberá resolverlas motivadamente en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

Una vez resueltas las reclamaciones, la Comisión de Valoración elevará la propuesta definitiva de puntuación y adjudicación al órgano competente para su resolución.

15.2 Resolución y publicación

El Rector de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, o el órgano en quien delegue, dictará la resolución definitiva de adjudicación del contrato en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la recepción de la propuesta definitiva formulada por la Comisión de Valoración, salvo causa debidamente justificada que podrá motivar un plazo mayor.

Cuando no se hayan presentado reclamaciones ni incidencias dentro del plazo establecido en el artículo 15.1, podrá dictar directamente resolución definitiva única, tomando como base la propuesta provisional elevada por la Comisión de Valoración y la certificación del órgano gestor acreditativa de la ausencia de alegaciones.

Transcurrido el plazo máximo para dictar resolución sin que esta haya sido notificada expresamente, las personas interesadas podrán entender desestimadas sus solicitudes a los efectos de interposición de los recursos que procedan, conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La resolución definitiva se publicará en los mismos medios que la convocatoria y su publicación producirá efectos de notificación oficial, de acuerdo con el artículo 45.1.b) de la citada Ley.

15.3 Aceptación o renuncia.

La persona candidata seleccionada dispondrá de un plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la resolución definitiva de adjudicación, para aceptar expresamente el contrato. La aceptación del contrato implicará la exclusión automática de la persona interesada de cualquier otra bolsa o lista de personas seleccionadas en convocatorias en las que figure simultáneamente.

Durante el mismo plazo, la persona seleccionada podrá presentar renuncia expresa al contrato adjudicado. En tal caso, la plaza podrá ser ofrecida a la persona candidata que figure a continuación en la lista de reserva, conforme al orden de prelación establecido en la resolución.

Transcurrido el plazo indicado sin que se reciba comunicación expresa de aceptación o renuncia, se entenderá que la persona seleccionada renuncia al contrato adjudicado, sin perjuicio de que pueda ser sustituida por la persona siguiente en la lista de reserva.

15.4 Recursos.

Contra la resolución definitiva de adjudicación del contrato, las personas interesadas podrán interponer los recursos que procedan conforme a la legislación vigente. Con carácter potestativo podrá interponerse recurso de reposición ante el Rector de la ULPGC, en el plazo de un (1) mes, contado desde el día siguiente al de la publicación de la resolución, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Sin perjuicio de lo anterior, contra dicha resolución podrá interponerse reclamación en la jurisdicción social, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

TÍTULO V. DE LA CONTRATACIÓN

Artículo 16. Formalización del contrato

16.1 Procedimiento de formalización

Las personas seleccionadas conforme al procedimiento establecido en el presente Reglamento formalizarán su contrato a través de la Unidad o Servicio competente, tras la publicación de la resolución definitiva de la convocatoria. La fecha de incorporación podrá ser retrasada por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y el investigador principal o responsable del contrato por motivos justificados que deberán comunicar al órgano gestor.

16.2 Perfeccionamiento del contrato

Los contratos se perfeccionarán mediante la firma de las partes, es decir, de la persona interesada y del Rector de la ULPGC, en su calidad de órgano competente y representante legal de la institución, o del órgano que tenga competencias o firma delegada.

16.3 Fecha de inicio

La incorporación al puesto de trabajo no podrá efectuarse antes de la fecha de inicio establecida en el contrato, ni surtir efectos contractuales previos a dicha fecha. Cualquier actuación en contrario será nula de pleno derecho.

16.4 Condiciones específicas para personas extranjeras

Las personas candidatas con nacionalidades extracomunitarias o de Estados sin derecho a la libre circulación de trabajadores deberán disponer del correspondiente permiso de residencia y autorización para trabajar por cuenta ajena en España, en los términos previstos en la normativa vigente.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, la formalización del contrato quedará condicionada a la obtención de la homologación o de la declaración de

equivalencia, según proceda, cuando el puesto implique el ejercicio de una profesión regulada o así lo exija la convocatoria.

Para agilizar este proceso, la ULPGC prestará apoyo administrativo, pudiendo gestionar un precontrato laboral y la documentación necesaria para la tramitación.

16.5 Resolución de reclamaciones y efectos sobre el contrato

Si se presentan reclamaciones durante el proceso de selección, la persona candidata inicialmente propuesta podrá ser contratada de forma provisional, con una cláusula resolutoria condicionada a la resolución de las reclamaciones presentadas.

Si la resolución confirma la validez de la adjudicación inicial, el contrato continuará vigente en los términos establecidos.

Si, por el contrario, la resolución estima la reclamación y designa una nueva persona candidata como adjudicataria, se procederá a la extinción del contrato suscrito con la persona inicialmente seleccionada, con efectos del día anterior a la incorporación de la nueva adjudicataria. En este supuesto, la nueva candidata designada tendrá derecho al reconocimiento de los efectos administrativos y económicos derivados de su selección, desde la fecha en que debió producirse la adjudicación inicial, sin perjuicio de que su incorporación efectiva se formalice tras la resolución de la reclamación.

16.6 Adscripción o registro tras la formalización del contrato

Una vez formalizado el contrato, el órgano gestor comunicará la incorporación de la persona contratada al GIR o, en su caso, a la línea de investigación institucional vinculada al contrato, a efectos de su registro y adscripción administrativa. Cuando el contrato esté asociado a un Grupo de Investigación Reconocido (GIR), dicha adscripción se efectuará conforme a lo previsto en el Reglamento 6/2022. Si la contratación corresponde a una línea institucional, el órgano promotor (Vicerrectorado, Instituto Universitario o Servicio) garantizará la inscripción interna de la persona contratada en la estructura correspondiente y el acceso operativo a los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.

16.7 Régimen de incompatibilidades

El contrato está sujeto a lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y a su normativa de desarrollo.

Artículo 17. Renuncias

17.1 Procedimiento de renuncia

Las renuncias deberán presentarse mediante escrito dirigido al órgano competente, a través de la Sede Electrónica de la ULPGC, utilizando el procedimiento habilitado a tal efecto.

El investigador principal (IP) podrá solicitar la sustitución de la persona contratada que presente su renuncia por la siguiente persona candidata en la lista de suplentes, conforme al orden de prelación establecido en la resolución de adjudicación.

17.2 Plazo de aceptación por suplentes

Si se ofrece la plaza a una persona candidata incluida en la lista de suplentes, esta dispondrá de tres (3) días hábiles, contados desde el día siguiente al de la comunicación oficial, para aceptar o rechazar la adjudicación.

Si no manifiesta expresamente su aceptación dentro de dicho plazo, se entenderá que renuncia a la plaza y el órgano competente podrá ofrecerla a la siguiente persona candidata de la lista de suplentes.

Artículo 18. Modificación de los contratos

18.1 Principio general de estabilidad contractual

Como regla general, las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, incluidas la jornada laboral, la retribución económica y las funciones asignadas, no podrán ser modificadas durante su vigencia, salvo en los supuestos expresamente previstos en la normativa laboral aplicable.

18.2 Excepciones y modificaciones permitidas

De forma excepcional, podrán introducirse modificaciones en el contrato por causas legalmente establecidas, siempre que estén debidamente motivadas y fundamentadas en razones objetivas. Dichas modificaciones deberán formalizarse mediante acuerdo escrito entre las partes y respetar los principios de legalidad, seguridad jurídica y estabilidad en el empleo.

18.3 Modificaciones sustanciales y requisitos adicionales

Cuando se proponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal contratado al amparo del presente Reglamento, deberá seguirse el procedimiento previsto en el artículo 41 del 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 (TRLET). Tendrán esta consideración, entre otras, las modificaciones que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- Régimen de trabajo a turnos o sistema de rendimiento.
- Cambio sustancial en la orientación o en los objetivos científicos de la línea de investigación asignada.

La decisión de modificación deberá estar debidamente motivada en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, notificándose por escrito a la persona afectada, y en su caso, a los representantes legales del personal, con una antelación mínima de quince (15) días naturales a la fecha de su efectividad.

La persona trabajadora podrá aceptar la modificación u optar por rescindir su contrato, con derecho a la indemnización legalmente prevista. Asimismo, podrá impugnar la decisión ante la jurisdicción social, conforme a lo establecido en el citado artículo 41 del TRLET. Solo en el caso de que la modificación implique un

cambio en la naturaleza contractual o en la categoría profesional no amparado por el contrato vigente, y siempre que conlleve la creación de un nuevo puesto de trabajo o una alteración sustancial del objeto del contrato, será necesario formalizar un nuevo contrato mediante una nueva convocatoria pública, garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y concurrencia competitiva.

En ningún caso las modificaciones contempladas en este artículo se entenderán como continuidad contractual entre proyectos distintos, supuesto que se regula en el artículo siguiente.

Artículo 19. Formalización de la modificación de los contratos

19.1 Mantenimiento del contrato indefinido

Al finalizar el proyecto, convenio o contrato inicial, si existe otra actividad finalista con financiación dentro de la misma línea de investigación, el contrato indefinido podrá mantenerse mediante la formalización de una adenda contractual, sin necesidad de nueva convocatoria pública.

A tal efecto, la persona investigadora principal (IP) deberá solicitar la inclusión de la adenda utilizando el modelo establecido por el órgano gestor, acompañando una justificación detallada de las nuevas tareas a desarrollar y el cronograma previsto para su ejecución.

La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de un (1) mes respecto a la fecha de finalización del contrato vigente y será evaluada por el órgano gestor competente, que verificará la disponibilidad de financiación suficiente y la existencia de la correspondiente reserva de crédito.

19.2 Contenido de la adenda

La adenda contractual deberá formalizarse por escrito y contendrá, al menos, la siguiente información:

- Identificación del contrato indefinido de origen y de la persona contratada.
- Actividad finalista que motiva la continuidad del contrato.
- Investigador o investigadora principal (IP) responsable.
- Descripción detallada de las tareas científicas, técnicas o de gestión a desarrollar.
- Fuente de financiación que sustenta la continuidad del contrato, indicando referencia del proyecto o contrato y código presupuestario asociado.
- Período de vigencia de la nueva actividad científica o técnica.

La adenda solo será válida una vez verificados los requisitos de financiación y siempre que la actividad científica mantenga su vinculación con la línea de investigación previamente establecida en el contrato indefinido.

Artículo 20. Causas de extinción del contrato

Los contratos se extinguirán cuando concorra alguna de las siguientes causas:

- a. Insuficiencia o agotamiento de la financiación asignada que da soporte económico a la línea de investigación a la que se vincula el contrato laboral.

- b. Finalización de las tareas específicas para las que se suscribió el contrato, aun cuando exista continuidad en la financiación en la línea de investigación, y las demás causas previstas en el artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c. Las causas objetivas previstas en el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Protección de datos

21.1 Tratamiento de datos personales

La presentación de una solicitud para participar en las convocatorias implica la aceptación del tratamiento de datos personales estrictamente necesarios para la gestión del procedimiento de contratación.

21.2 Base legal y derechos de los interesados

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y del Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD), los datos personales serán incorporados a los sistemas de tratamiento de la ULPGC con la finalidad exclusiva de gestionar el procedimiento de contratación.

Los interesados podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación de tratamiento, supresión, portabilidad y oposición al tratamiento. Para ello, podrán contactar con la Delegación de Protección de Datos de la ULPGC a través del correo electrónico dpd@ulpgc.es. Asimismo, podrán presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES

Disposición adicional primera. Contratos financiados mediante Recursos Liberados Disponibles (RLD)

Los contratos financiados total o parcialmente mediante Recursos Liberados Disponibles (RLD) se registrarán, en lo relativo a su constitución, gestión y control económico, por lo dispuesto en el Reglamento 12/2022, de Recursos Liberados Disponibles y Gestión de Fondos Específicos de Investigación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Disposición adicional segunda. Efectos de la interposición de recursos

Salvo en los casos previstos en el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la interposición de recursos no suspenderá la ejecución de la resolución de adjudicación, pudiendo procederse a la formalización del contrato con la persona

candidata propuesta.

Disposición adicional tercera. Declaración de ausencia de conflictos de interés (DACI)

En todos los procedimientos de contratación regulados en el presente Reglamento, las personas que intervengan en las fases de preparación, tramitación, evaluación o resolución de los expedientes deberán cumplimentar la Declaración de Ausencia de Conflictos de Interés (DACI), conforme al modelo establecido por la ULPGC.

Esta declaración se ajustará a lo dispuesto en:

a) El artículo 61.3 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio, relativo al conflicto de intereses.

b) El artículo 64 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

c) La Disposición adicional centésima décima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

d) El artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La DACI será firmada electrónicamente por todos los miembros del personal que participen en la tramitación del procedimiento y se integrará en el expediente administrativo correspondiente.

Disposición adicional cuarta. Planificación de la continuidad de las líneas de investigación

Con el fin de garantizar la estabilidad y sostenibilidad de las líneas de investigación, el Vicerrectorado competente en materia de investigación, junto con los responsables de los contratos laborales indefinidos, velarán por una planificación adecuada que fomente la estabilidad de las líneas de investigación y evitar interrupciones en su financiación.

Disposición adicional quinta. Propiedad industrial e intelectual, confidencialidad y transferencia de resultados

El personal contratado al amparo del presente Reglamento se regirá, en materia de propiedad industrial, propiedad intelectual, confidencialidad y transferencia de resultados de investigación, por lo dispuesto en el Reglamento 3/2021, sobre Propiedad Industrial, Intelectual y Transferencia de Resultados de Investigación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, y por la normativa vigente de aplicación.

Disposición adicional sexta. Lenguaje inclusivo

Toda referencia en este Reglamento a órganos, cargos, titulares e integrantes en género masculino deberá entenderse realizada en sentido genérico, incluyendo a

hombres y mujeres, sin que ello implique discriminación por razón de género.

Disposición transitoria única. Régimen transitorio de los complementos retributivos en los ejercicios 2025 y 2026

En los ejercicios 2025 y 2026, y con carácter excepcional transitorio hasta la plena efectividad de lo dispuesto en el artículo 7.5 del presente Reglamento, podrán autorizarse complementos retributivos para el personal contratado al amparo del mismo, siempre que concurren cumulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que la convocatoria de la que derive la contratación permita expresamente la percepción de complementos retributivos o no la prohíba.
- b) Que exista financiación o disponibilidad presupuestaria suficiente y adecuada en el proyecto, contrato o programa que sustente el complemento.
- c) Que el Consejo Social haya aprobado previamente las escalas, importes y límites máximos aplicables a dichos complementos, conforme a lo dispuesto en el citado artículo 7.5.

Hasta la aprobación de las escalas, importes y límites por el Consejo Social, no podrán autorizarse nuevos complementos retributivos al amparo del presente régimen transitorio, sin perjuicio de los compromisos formalizados en convocatorias externas o instrumentos de financiación que lo contemplen expresamente.

La limitación prevista en el artículo 7.5 relativa a la tramitación de los complementos antes del 15 de octubre no será aplicable durante los ejercicios 2025 y 2026. En estos ejercicios, la solicitud de complementos podrá presentarse en cualquier momento dentro del período de vigencia del proyecto, contrato o subvención, y se autorizará, en su caso, previo informe favorable del órgano gestor y de la Gerencia.

A partir del 1 de enero de 2027, resultará plenamente aplicable el régimen ordinario establecido en el artículo 7.5 del presente Reglamento, incluyendo la limitación temporal para la tramitación de los complementos y los requisitos procedimentales allí previstos.

Disposición derogatoria

Queda derogada toda normativa interna de la ULPGC que se oponga o contradiga lo dispuesto en el presente Reglamento, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango resulten incompatibles con su contenido.

Disposición final. Entrada en vigor

La presente norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (BOULPGC).