

## **PERSONAL DE SUPORT A LA RECERCA ANÀLISI DE SITUACIÓ I PROPOSTA D'ACTUACIÓ**

Acord núm.99/2009 del Consell de Govern pel qual s'aprova el document referent al personal de suport a la recerca: anàlisi de situació i proposta d'actuació, perquè ho aprovi, si s'escau, el Consell Social.

- Document aprovat per la Comissió de Personal i Acció Social del Consell de Govern del 8 de maig de 2009
- Document aprovat pel Consell de Govern del 26 de maig de 2009

**DOCUMENT CG 13/5 2009**

Gerència  
Vicerectorat de Personal Acadèmic  
Barcelona, 26 de maig de 2009

# **EL PERSONAL DE SUPORT A LA RECERCA: ANÀLISI DE SITUACIÓ I PROPOSTA D'ACTUACIÓ**

## **1. Antecedents**

L'activitat de recerca i transferència de tecnologia realitzada a la universitat s'emmarca, molt sovint, dins de programes, projectes i convenis que aporten un finançament específic. Aquest finançament es caracteritza per la seva naturalesa no estable. D'altra banda la realització d'aquesta activitat requereix normalment la contractació de personal tècnic i administratiu de suport a càrrec del mencionat finançament específic. Aquest personal es denomina com a personal de suport a la recerca (d'ara endavant PSR). En el seu origen, pel seu caràcter puntual, esporàdic i especialitzat, la contractació de PSR es va realitzar amb una certa discrecionalitat per part de les directores i dels directors dels projectes en quant a la fixació de les condicions de treball i retributives i a la selecció de personal. Tanmateix, des d'aquests orígens s'ha fet tot un recorregut per tal d'homologar les seves condicions a les pròpies del personal d'administració i serveis (PAS) que, al cap i a la fi, és al col·lectiu de la comunitat universitària al qual pertanyen de ple dret. Així, hores d'ara, el PSR es retribueix d'acord amb les condicions establertes en el conveni col·lectiu del PAS laboral, dins del marc de les condicions laborals establertes per aquest col·lectiu i és seleccionat d'acord amb les previsions del Conveni.

D'altra banda, la política de contractació del PSR a la UPC ha passat diferents fases. En un primer moment la estratègia amb la qual es va abordar va ser la de la rotació de personal: no es permetien vinculacions amb una durada superior als tres anys. Amb el pas del temps, l'increment de l'activitat dels grups de recerca i la seva estabilització ha comportat que hi hagi augmentat l'interès per tal de cercar fórmules que permetin optimitzar els recursos destinats a la formació d'aquest personal i que preservin el coneixement acumulat pel PSR, a fi d'evitar la reconstrucció constant dels equips de recerca.

La primera resposta a aquesta inquietud va ser l'autorització per a la realització de contractes d'obra o servei sense data de fi determinada, lligant l'objecte al conjunt de projectes i/o convenis del proponent. Aquesta és una fórmula imperfecta que deixa en mans dels responsables de la contractació fer les reserves necessàries per fer front a possibles extincions dels contractes i no satisfà el legítim anhel del personal contractat d'un cert grau d'estabilitat en l'ocupació. A més, s'ha de sumar els canvis legislatius que limiten encara més les possibilitats de la contractació temporal, fins al punt que la concatenació de contractes temporals causals vàlids per si sols, comporta que la vinculació de la persona contractada esdevingui indefinida. Limitació que no recull la especificitat de la recerca realitzada amb finançament específic fins arribar a la paradoxa que la contractació de personal d'acord amb les normes establertes en els programes de foment de la recerca del Ministeri de Ciència i Innovació i les establertes per a la selecció de personal en les administracions públiques pot comportar que el vincle establert esdevingui indefinit. Amb el corresponent cost addicional en l'extinció del mateix, que no està contemplat en els mencionats programes.

## **2. Objectius d'aquest document**

Els objectius d'aquest document són, d'una banda, fixar unes condicions de contractació de PSR que permetin el correcte desenvolupament de la recerca i la

transferència de tecnologia, sense comprometre la viabilitat econòmica futura de la mateixa, i de l'altra establir un marc comú i estable per a la contractació d'aquest personal

### **3. Anàlisi de la situació actual**

Tot i que inicialment, la contractació de personal de suport a la recerca havia de quedar restringida a la contractació de tècnics de suport, l'anàlisi dels casos actuals i les demandes del professorat i grups de recerca, suggereixen que la necessitat d'aquest personal es pot classificar en

#### **A. Personal de Suport:**

- Personal que ofereix suport tècnic en el desenvolupament de la recerca.
- Personal que ofereix suport administratiu i de gestió dels projectes i convenis

#### **B. Personal amb funcions de Recerca**

- Personal amb contracte de PAS, però que per titulació i objecte de contractació serien susceptibles de ser considerats personal que realitza recerca.

La distribució del personal actiu i pendent de seleccionar en funció de les tasques desenvolupades i origen dels fons és:

- En funcions tècniques: 225 finançats a càrrec de projectes i convenis i 90 cofinançats pels programes de PQS/PTS i de PTA
- En funcions administratives i de gestió: 20 finançats a càrrec de projectes i convenis.
- En funcions de recerca: 30 finançats a càrrec de projectes i convenis.

D'aquesta anàlisi es desprèn que sota el aixopluc d'aquesta tipologia de personal s'ha anant vinculant personal que realitza tasques que van més enllà de l'estricta suport tècnic, de gestió o administratiu necessari per al desenvolupament de la recerca. Tot i així, el gruix del personal vinculat ho és per a la realització de les tasques de suport tècnic inicialment previstes. Ara bé, encara que l'àmbit d'aquest document es limita al personal que dona suport a la recerca, si queda clar que a continuació s'haurà d'iniciar l'anàlisi que ha de concloure amb una proposta d'actuació que contempli aquest altre personal

### **4. Personal de suport a la recerca: proposta d'actuació**

#### **4.1. Definició**

El personal de suport a la recerca és aquell vinculat a càrrec de fons externs -i per tant, limitats en el temps- captats per a la recerca i la transferència de tecnologia per tal de donar suport tècnic, administratiu i de gestió a les investigadores i els investigadors i grups de recerca que duen a terme la seva activitat a la Universitat. Per la mateixa naturalesa dels fons que financen la seva vinculació no ocupen llocs de treball de la Relació de Llocs de Treball de la UPC.

#### 4.2. *Funcions i tipologies de vinculació*

- Funcions de suport tècnic: contracte laboral
- Funcions de suport a la gestió i tasques administratives: nomenament d'interinitat.
- Excepcionalment, quan l'origen del fons que han de finançar la vinculació així ho exigeixi, el personal vinculat per desenvolupar funcions de gestió i administratives ho serà sota la figura del contracte laboral, amb les mateixes condicions que s'estableixen per al personal de suport tècnic.

#### 4.3. *Contractació laboral. Tipologia de contractes.*

- Contracte d'obra o servei determinat, vinculat a un projecte o conveni concret o bé, de forma genèrica, a la recerca desenvolupada amb finançament extern en un grup de recerca concret.
- Contracte d'interinitat, per tal de substituir les absències per incapacitat temporal, accident de treball, permís maternal i/o paternal del PSR
- Contracte en pràctiques, es concertarà amb personal a personal recentment titulat<sup>1</sup> amb funcions que hauran de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada a la seva titulació
- Contractes Indefinits. Quan l'anàlisi de la concatenació de contractes del personal així ho indiqui, mitjançant resolució del rector, es reconeixerà el caràcter indefinit dels mateixos previ estudi de viabilitat del CTT

#### 4.4. *Garantia financera. Fons de contingències*

El sol fet de realitzar contractes laborals duu inherent la possibilitat que l'extinció dels mateixos comporti una sèrie de despeses en concepte d'indemnització i salaris de tramitació al personal que veu finalitzat el seu vincle amb la Universitat. El cost d'aquestes indemnitzacions i salaris de tramitació no pot recaure exclusivament sobre els fons de que, en aquell moment, disposi el projecte o el grup de recerca. Tampoc hauria de ser assumit pel finançament genèric de la universitat. Per aquest motiu s'estableix, com a mesura de garantia financera, en forma de despesa aplaçada, un fons de contingències que es constituirà mitjançant l'aportació d'un import igual al 3% del cost anual de la contractació. El percentatge es calcularà tenint en compte totes les retribucions de la persona contractada i s'instrumentalitzarà en forma d'aportació solidària a una bossa comú destinada a fer front al cost de futures extincions de contractes que superin els 8 dies per any treballat i afectarà, exclusivament, a les contractacions laborals. Aquest percentatge serà avaluable en funció de l'evolució del fons. S'exclourà d'aquesta mesura els contractes laborals en pràctiques atesa la seva legislació específica.

---

<sup>1</sup> Per a més detalls sobre les condicions establertes per a la contractació en practiques vegeu l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors (Real Decret 1/1995 de 24 de març)

#### 4.5. *Classificació professional i titulació*

El grup professional dels contractes laborals o les escales dels nomenaments d'interins vindran determinats per la titulació necessària per tal de desenvolupar les tasques encomanades, d'acord amb la taula 1.

<b>Contractes Laborals (Grup)</b>	<b>Titulació requerida per al desenvolupament de les tasques encomanades</b>
Grup I	Enginyeria / Llicenciatura
Grup II	Enginyeria Tèc./ Diplomatura
Grup III	FP-II
Grup IV <sup>2</sup>	FP-I

**Taula 1:** classificació professional i titulació.

#### 4.6. *Condicions de treball*

A tots els efectes, el personal de suport a la recerca, forma part del col·lectiu del personal d'administració i serveis de la UPC, amb les especificitats pròpies de les seves vinculacions: laborals temporals, laborals indefinides o nomenaments d'interinitat. De forma descriptiva, però no exhaustiva gaudiran de les següents condicions:

- La dedicació a temps complet serà de 35 hores a la setmana
- La jornada setmanal s'establirà amb caracter general de dilluns a divendres, Excepcionalment, la gerència, amb la conformitat prèvia del comitè d'empresa, podrà establir horaris especials per necessitats del projecte.
- Calendari laboral i vacances
- Règim de permisos i llicències
- Incrementos retributius

### **5. Cronograma d'actuacions**

Les actuacions descrites en aquest document es duran a terme amb el següent calendari:

1. Presentació i aprovació de la creació del fons de contingència pels òrgans de govern (Maig 2009)
2. Aportacions inicials al fons de contingència i adequació dels contractes a les condicions establertes:
  - Nous contractes: Juny 2009
  - Contractes sense data fi vigents: Juliol 2009 - Octubre 2009

---

<sup>2</sup> El grup IV quedarà limitat, exclusivament, a les tasques de suport administratiu, el fons de les quals exigeixi per a la seva justificació la formalització d'un contracte laboral.

- Contractes amb data de fi vigents: durant la gestió de la primera renovació a partir de la creació del fons de contingència.