

III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

Universidad de Castilla-La Mancha

Resolución de 26/07/2021, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se publica el Reglamento de contratación de personal investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha. [2021/8794]

El Consejo de Gobierno de Universidad de Castilla-La Mancha, en su reunión del día 15 de julio de 2021, aprobó el Reglamento de contratación de personal investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha.

En su virtud,

Este vicerrectorado ha resuelto proceder a la publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha el Reglamento de contratación de personal investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha. que figura en el Anexo.

Albacete, 26 de julio de 2021

El Vicerrector
Resolución del Rector de 23/12/2020
(DOCM nº 2, de 05/01/2021)
ANTONIO MAS LÓPEZ

Anexo:

Reglamento de contratación de personal investigador
(Consejo de Gobierno de la UCLM, 15 de julio de 2021)

La ejecución de las actividades investigadoras, financiadas mediante proyectos de convocatoria pública y concurrencia competitiva, mediante convenios y contratos de investigación regulados por el artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU) o a través de las políticas de promoción de la investigación de la propia Universidad de Castilla-La Mancha, en adelante UCLM, requiere con frecuencia la participación de personal que colabore en dichas tareas, ya sea como personal técnico de apoyo a la investigación o como personal investigador.

El artículo 48.1 de la LOU, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por el que se regula el régimen del personal docente e investigador contratado, facultaba a las universidades para contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.

La Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, introdujo modificaciones en el régimen del personal investigador, al que define como “el que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación”.

Así mismo, la Ley 14/2011, amplió las posibilidades de contratación de personal investigador de las universidades, a cuyos efectos, mediante su disposición final tercera, introdujo el apartado 3 bis del artículo 48 de la LOU, con la siguiente redacción: “así mismo podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”.

A su vez, la Ley 14/2011 introduce tres nuevas modalidades específicas de contratos de personal investigador a las que las universidades públicas pueden acogerse, regulando sus correspondientes regímenes jurídicos, y, en su artículo 20.2, también les faculta para contratar personal investigador a través de las modalidades establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con lo que, en definitiva, se han ampliado considerablemente las posibilidades de contratación de personal investigador con las que cuentan actualmente las Universidades públicas.

Con fecha 15 de enero de 2019 la UCLM ha obtenido el sello europeo Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), que acredita a aquellas instituciones que trabajan para garantizar procesos de contratación de investigadores abiertos, transparentes, basados en el mérito, siguiendo los principios marcados por la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta. Para su obtención la UCLM ha presentado un Plan de Acción con el objetivo de alinear sus políticas de recursos humanos con los principios de la Unión Europea que tienen por objeto contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo para los investigadores. El establecimiento de este reglamento es uno de los objetivos del Plan de Acción.

La UCLM garantiza la igualdad de oportunidades, de tratamiento y de acceso a todos los candidatos, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, color, lengua, religión o creencias, opiniones políticas o de discapacidad, edad u orientación sexual. Con este fin, se hará constar en las ofertas de empleo una cláusula de no discriminación para animar a participar a personas de otros países, personas que hayan interrumpido su carrera científica por razones relacionadas con la maternidad o que concurren con capacidades diferentes.

En cuanto a las modalidades específicas de contratos de personal investigador a las que se ha hecho mención, en concreto del Contrato Predoctoral, el de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, y el de Investigador Distinguido, se establece una limitación para las universidades públicas, ya que sólo podrán contratar a través de las referidas figuras contractuales cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i.

Además, este reglamento permitirá, la incorporación a la UCLM de los beneficiarios del Programa Ramón y Cajal que hayan finalizado su contrato y que hayan conseguido la certificación I3 o la que pudiera ser equivalente en el futuro, mediante la aplicación de alguna de las figuras de contratos laborales indefinidos reguladas en el mismo.

Por tanto, a la vista del actual marco normativo, se considera necesaria la aprobación de este Reglamento, que recoge las diferentes modalidades de contratación laboral que la UCLM puede formalizar para la contratación de personal exclusivamente investigador, así como el régimen jurídico de cada una de ellas.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente Reglamento tiene por objeto regular la contratación de personal investigador o de apoyo a la investigación para el desarrollo de las actividades de investigación realizadas en la UCLM:

- a) Para la realización de las actividades relativas a proyectos, contratos y convenios, y cátedras universidad-empresa podrá incorporarse personal de investigación con cargo a la financiación disponible para estos fines.
- b) Para la realización de las actividades de interés prioritario para la UCLM podrá incorporarse personal de investigación con cargo a la financiación obtenida en el marco de convocatorias propias dirigidas al fortalecimiento de los recursos humanos destinados a la investigación y la transferencia de conocimiento.

2. Este Reglamento regula también la contratación permanente de personal investigador, a tiempo completo o a tiempo parcial, en el ámbito de los intereses estratégicos de la Universidad dentro del sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Artículo 2. Definición

Se considera personal investigador, tal y como define la Ley 14/2011 de 1 de junio, al que, provisto de la titulación correspondiente, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y divulgación.

A los efectos del presente Reglamento se considera personal investigador a aquel que exclusivamente lleva a cabo una actividad investigadora.

Artículo 3. Régimen Jurídico

El personal investigador objeto del presente Reglamento, se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001 y su normativa de desarrollo, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto le sea de aplicación, 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, las disposiciones que dicte la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en virtud de sus competencias, los Estatutos de la UCLM, el presente Reglamento, Convenio Colectivo, así como lo establecido en el correspondiente contrato de trabajo y aquella otra normativa que pudiera ser de aplicación.

Así mismo, también serán de aplicación los requisitos y condiciones contenidos en las correspondientes convocatorias de plazas publicadas por esta Universidad, así como, en su caso, en las bases y/o resolución de la ayuda concedida para la financiación del correspondiente proyecto de investigación o ayuda para la contratación de personal investigador.

Artículo 4. Vinculación

1. El personal investigador estará vinculado con la UCLM mediante una relación sujeta al derecho laboral.
2. El personal investigador que preste sus servicios en la UCLM podrá ser personal laboral, ya sea por tiempo indefinido o temporal, de acuerdo con el artículo 8 RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público,
3. El personal investigador de carácter laboral se regirá por lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Asimismo, se regirá por los preceptos del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y sus normas de desarrollo y normas convencionales.

4. El personal investigador contratado al que hace referencia el apartado 3 de este artículo, al servicio de la UCLM se regirá por la normativa indicada en el referido apartado, sin perjuicio de las peculiaridades que establece la Ley Orgánica 6/2001, de 21 diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.

Capítulo II. Modalidades Contractuales

Artículo 5. Marco General

1. La UCLM podrá contratar personal investigador, siendo aplicable a este personal el convenio colectivo vigente del Personal Docente e Investigador contratado laboral de la UCLM.

2. La UCLM, en los términos previstos en el presente Reglamento, podrá contratar personal investigador, ya sea por tiempo indefinido o temporal, a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas previstas en la Ley 14/2011, siempre y cuando sea perceptora de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i.

3. También podrá contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. El personal contratado conforme a cualquiera de las modalidades recogidas en este Reglamento, tiene exclusivamente carácter investigador, lo que así se hará constar en las correspondientes convocatorias.

5. En todos los casos en los que se produzca contratación de personal o prórroga de la misma, cualquiera que sea la modalidad de contratación utilizada, cuyos costes fueran a imputarse a créditos no afectados, deberá respetarse la autorización del gobierno regional en cuanto al límite anual de costes de personal en aplicación del punto cuarto del artículo 81 de la Ley Orgánica de Universidades, o norma que la sustituya.

Artículo 6. Contratación laboral indefinida

La UCLM podrá contratar personal investigador por tiempo indefinido conforme a las siguientes modalidades o categorías:

1. Contrato de Investigador de Excelencia.

La UCLM podrá contratar investigadores con acreditada experiencia en el ámbito nacional e internacional y méritos muy relevantes en su área de investigación, de conformidad con lo que se establezca en cada convocatoria.

Sus condiciones de trabajo y su retribución serán equivalentes a las previstas para la figura de Catedrático de Universidad.

2. Contrato de Investigador Doctor.

La UCLM podrá contratar investigadores que estén en posesión del título de doctor o equivalente, de conformidad con lo que se establezca en cada convocatoria.

La retribución será igual al sueldo base más el complemento de destino y complemento específico de un Profesor Titular de Universidad a tiempo completo. Además, podrá percibir complementos retributivos correspondientes a trienios por antigüedad y por méritos investigadores, de manera análoga a lo establecido para los Profesores Contratados Doctores.

El informe favorable del tercer periodo quinquenal o la obtención de 4 sexenios implicará la modificación de la retribución, que pasará a ser igual al sueldo base más complemento de destino y complemento específico de un Catedrático de Universidad a tiempo completo, con los complementos retributivos mencionados en el párrafo anterior.

La duración del contrato será indefinida y con evaluación científico-técnica quinquenal. Así, el investigador con contrato indefinido se someterá a una evaluación de su actividad investigadora a los 5, 10 y 15 años desde el inicio de su contrato. El informe favorable requerirá alcanzar en el periodo evaluado, al menos, uno de los objetivos siguientes:

1. Valoración de la productividad científica de acuerdo con el baremo que en su momento se establezca en las correspondientes convocatorias.
2. Haber obtenido, al menos, un proyecto como investigador principal del Plan Estatal de I+D, del correspondiente Programa Marco de la Unión Europea, de otras convocatorias de proyectos de investigación competitivos de la Unión Europea, y/o de otros programas internacionales similares.
3. Haber obtenido financiación competitiva del European Research Council (ERC).
4. Haber obtenido patentes en explotación con contratos de explotación demostrada mediante contrato de compraventa o contrato de licencia.

Una evaluación negativa, como causa objetiva, implicará la extinción del contrato con un preaviso de 3 meses. Esta extinción contractual conllevará el pago de una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, de acuerdo con el artículo 53.1.b Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores 2015.

Artículo 7. Contratación laboral temporal

La UCLM podrá contratar personal investigador por tiempo determinado únicamente cuando sea perceptora de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i, conforme a las siguientes modalidades o categorías:

1. Contrato predoctoral

Su objeto es la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto, contrato o convenio específico y novedoso, por quienes cumplan con la normativa vigente de acceso a estudios de doctorado, y hayan sido admitidos en un programa de doctorado. Tendrán la consideración de personal investigador predoctoral en formación. El contrato se celebrará de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Figura:

- Investigador predoctoral.

b) Funciones genéricas:

- La realización de tareas de investigación, orientadas a su formación, en el ámbito de un proyecto, contrato o convenio específico y novedoso.

- Las establecidas en la propia convocatoria.

c) Requisitos de los aspirantes:

- Estar matriculado en un programa de doctorado de la UCLM en el momento de la formalización del contrato.

- Requisitos específicos que requiera la plaza objeto de la convocatoria, así como aquellos que se exijan por la resolución de la ayuda concedida para la financiación del proyecto de investigación o para la contratación del personal investigador en formación.

d) Características del contrato:

- El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo.

- La duración del contrato será de un año, prorrogable por períodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la Escuela Internacional de Doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa. A ese efecto, el director de la tesis será quien proponga a la comisión del programa de doctorado o a la Escuela Internacional de Doctorado la prórroga o no del contrato mediante la emisión de un informe razonado.

- En ningún caso la duración acumulada del contrato inicial más las prórrogas, en la misma o distinta entidad, podrá exceder de cuatro años; cuando el contrato se celebre con una persona con discapacidad podrá alcanzar una duración máxima de seis años, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, permiso por nacimiento y permiso de otro progenitor diferente a la madre biológica, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

- El contrato se formalizará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, y la Universidad de Castilla-La Mancha, en su condición de empleador, y deberá acompañarse del justificante de matrícula en el programa de doctorado.

- Estos contratos se encuentran regulados específicamente en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, así como en el RD 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación.

e) Retribución:

- No podrá ser inferior al 60% de la retribución fijada para la categoría de Ayudante en el Convenio Colectivo vigente del Personal Docente e Investigador Laboral de la UCLM, durante los dos primeros años, y al 75% durante el tercer y cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año.

2. Contrato de Acceso al Sistema Español de la Ciencia, Tecnología e Innovación

Los contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se celebrarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Figura:

- Investigador doctor.

b) Funciones genéricas:

- La realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia investigadora.

- Las establecidas en la propia convocatoria.

c) Requisitos de los aspirantes:

- Estar en posesión de la titulación de doctor o equivalente.

- Requisitos específicos que requiera la plaza objeto de la convocatoria, así como aquellos que se exijan por la resolución de la ayuda concedida para la financiación del proyecto de investigación, o para la contratación del personal investigador.

d) Características del contrato:

- El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo o parcial.

- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se celebre por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. A partir de la finalización del segundo año de contrato, el personal investigador contratado bajo esta modalidad someterá a evaluación la actividad investigadora desarrollada. Para la concesión de las prórrogas anuales se seguirá el sistema de seguimiento de objetivos que la UCLM establezca en las correspondientes convocatorias. Con carácter general, las prórrogas, solamente podrán concederse, si el investigador contratado acredita una producción científica, realizada durante los doce meses previos de vigencia del contrato, de al menos dos aportaciones, acordes a los criterios de la CNEAI en el correspondiente campo de conocimiento (Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se establecen los criterios específicos en cada uno de los campos de evaluación. BOE, Nº 279 del 21-11-2013).

- Ninguna persona podrá ser contratada mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cinco años.

- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, permiso por nacimiento y permiso de otro progenitor diferente a la madre biológica, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

- Estos contratos se encuentran regulados específicamente en el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio. En lo no regulado se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Retribución:

- No podrá ser inferior de la retribución fijada para la categoría de Profesor Ayudante Doctor, recogida en el Convenio Colectivo vigente del Personal Docente e Investigador Laboral de la UCLM.

3. Contrato de investigador distinguido

Los contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato de investigador distinguido se celebrarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Figura:

- Investigador distinguido.

b) Funciones genéricas:

- La realización de actividades de investigación y la dirección de equipos humanos, Centros o Institutos 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 de la UCLM.

- Las establecidas en la propia convocatoria.

c) Requisitos de los aspirantes:

- Ser personal investigador de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico.

- Estar en posesión de la titulación de doctor o equivalente.

- Requisitos específicos que requiera la plaza objeto de la convocatoria, así como aquellos que se exijan por la resolución de la ayuda concedida para la financiación del proyecto de investigación o para la contratación del personal investigador.

d) Características del contrato:

- La duración del contrato será la que acuerden las partes, y en todo caso, la duración del mismo estará vinculada a la disponibilidad presupuestaria. Las eventuales prórrogas, además, estarán sometidas al seguimiento de objetivos que la Universidad establezca.
- Con una periodicidad de 3 años, o a la finalización del contrato en caso de duración menor, se evaluará la actividad investigadora. Los objetivos a cumplir para alcanzar la evaluación positiva se determinarán, para cada caso, en la correspondiente convocatoria.
- La duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán fijados en las cláusulas del contrato.
- El contrato podrá extinguirse por desistimiento de la UCLM, comunicado por escrito con un preaviso de tres meses.
- Este contrato se encuentra regulado específicamente en el artículo 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

e) Retribución:

- Se acordará en cada caso.

Artículo 8. Contrato por Obra o Servicio determinado

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.1 de la LOU, en relación con el artículo 15.1.a) y la disposición adicional decimoquinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con la Disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, la UCLM podrá celebrar contratos de trabajo por Obra o Servicio determinado, para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica con autonomía y sustantividad propia, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta.

a) Funciones genéricas:

- La dedicación en exclusiva al apoyo y/o desarrollo del proyecto de investigación científica o técnica para el que haya sido seleccionado.
- Las establecidas en la propia convocatoria.

b) Características del contrato:

- El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo o parcial, por obra o servicio.
- La duración del contrato será la necesaria para la realización de la obra o servicio objeto del mismo. En todo caso, la duración del contrato estará vinculada a la disponibilidad presupuestaria.
- A la finalización del contrato, el contratado tendrá derecho a percibir una indemnización en los términos legalmente previstos.

2. En función de los requisitos de acceso, las funciones a desempeñar y las condiciones retributivas, el personal investigador contratado bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado, podrá clasificarse en alguno de los niveles establecidos en el Anexo I.

Artículo 9. Otras modalidades contractuales

1. Sin perjuicio de las anteriores modalidades, la UCLM podrá contratar personal investigador a través de otras modalidades de contrato de trabajo, establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las tareas investigadoras o de apoyo a la investigación así lo requieran, la UCLM podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial, por una duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Igualmente, para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, cuando el personal investigador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 11.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar un contrato en prácticas, siendo su retribución equivalente al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario establecido para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Esta última modalidad contractual en prácticas tendrá una duración máxima de dos años.

Capítulo III. Convocatorias

Artículo 10. Bases comunes de las convocatorias

1. Las convocatorias y los procedimientos de contratación de personal investigador se realizarán mediante la aplicación de convocatorias públicas y específicas, que garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, y se realizarán de acuerdo con lo previsto en el RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y el resto del ordenamiento jurídico, de forma que permitan un desarrollo profesional transparente, abierto, igualitario, basado en méritos y reconocido internacionalmente.

2. Las convocatorias a las que se refiere el presente Reglamento, se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, el artículo 55 y siguientes del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Reglamento específico de la UCLM, en el Convenio Colectivo vigente del Personal Docente e Investigador contratado laboral de la UCLM y en el resto del ordenamiento jurídico vigente que resulte aplicable.

Artículo 11. Requisitos de las propuestas de convocatoria

Las convocatorias deberán contener al menos los siguientes datos:

- Proyecto, convenio o actuación con cargo al cual se financia la plaza.
- Orgánica de imputación de los costes de los contratos a realizar con cargo a la convocatoria.
- El objeto de la convocatoria.
- Número de puestos ofertados
- Identificación de los puestos que se van a proveer, con una descripción suficiente de las funciones a realizar y el perfil del puesto.
- Idioma en el que se va a ejecutar el trabajo y fecha prevista de comienzo
- La jornada, retribución y previsión de duración del contrato
- Requisitos de los aspirantes: Titulación necesaria. Experiencia previa
- Descripción del proceso de selección.
- Criterios de evaluación sobre titulación y experiencia
- Composición de la Comisión de selección.
- Modelo de solicitud, modelo de currículum y plazo de presentación de instancias.
- Los lugares de publicación de las distintas resoluciones que se generen a lo largo del proceso.
- Datos de contacto para envío y aclaración de dudas sobre la oferta (dirección de email y teléfono).

Se proveerá de formularios para facilitar la redacción de convocatorias.

La oferta deberá redactarse al menos en castellano y en inglés y deberá publicarse en los siguientes portales:

- Web de la UCLM
- Base de datos nacional de subvenciones
- Euraxess Jobs
- Sin perjuicio de los medios anteriormente descritos, la UCLM puede emplear cualquier otro medio de publicidad que considere adecuado para aumentar la difusión de la oferta.

Se deberá asimismo proporcionar información sobre el/los siguiente/s paso/s del proceso, si es posible con un calendario indicativo, incluyendo:

- Período de revisión de las solicitudes de los candidatos
- Período de comunicación y subsanación de solicitudes incompletas o incorrectas
- Período de entrevistas a los candidatos preseleccionados
- Período de comunicación a los candidatos individualmente por email del resultado de la selección
- Fecha y lugar (Web) de publicación del resultado

Artículo 12. Tramitación de las convocatorias de personal investigador con carácter indefinido

1. La UCLM, en función de necesidades constatadas para el desarrollo de actividades investigadoras estratégicas para la misma, podrá convocar plazas de investigador por tiempo indefinido.

2. Las solicitudes deberán contar con el acuerdo del Consejo de Departamento o del Consejo del Centro o Instituto de investigación, en su caso, al que se adscriba la plaza. La propuesta, que incluirá el perfil correspondiente a la plaza, en su caso, será presentada por el Vicerrector con competencias en materia de investigación, previa negociación con los Organizaciones Sindicales con representación en la UCLM, y aprobada por la Comisión de Investigación de la UCLM, al Consejo de Gobierno para la aprobación de la dotación de la plaza y autorización, si procede, de la convocatoria.

3. Los procedimientos de solicitud de plazas de investigadores por tiempo indefinido y de su procedimiento de contratación se realizarán mediante la aplicación de sus normativas específicas, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan.

Artículo 13. Tramitación de las convocatorias de personal investigador con carácter temporal

1. Las convocatorias de contratación de personal investigador temporal serán de carácter público y serán gestionadas por la Unidad de Gestión de Investigación y el Área de Recursos Humanos de la UCLM.

2. Las convocatorias se tramitarán con la autorización del Vicerrectorado con competencias en investigación, a propuesta del investigador principal del proyecto que solicita la contratación de personal, o del propio Vicerrectorado cuando se trate de contratación de personal investigador para el desarrollo de programas propios de I+D+i; una vez calculado el coste por la Unidad de Retribuciones del Área de Recursos Humanos y validado por la Unidad de Gestión de la Investigación.

3. La propuesta se realizará en el Portal de Gestión de Investigación mediante el procedimiento establecido.

Capítulo IV. Proceso Selectivo

Artículo 14. Requisitos de los aspirantes

Con carácter general, los aspirantes deberán cumplir, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias, tanto los requisitos generales para el acceso como los específicos para el puesto que se convoca, que se detallarán en las respectivas convocatorias.

Artículo 15. Solicitudes

1. Con carácter general, el plazo de presentación de instancias será de, al menos, 10 días hábiles, a partir del siguiente al de publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

2. Las solicitudes de participación en las convocatorias se presentarán en el Registro General o en los registros auxiliares de la UCLM, o en la forma establecida en el artículo 16 de la Ley 39/2015.

Todos los solicitantes deberán recibir un correo electrónico (automatizado o manual) confirmando que la solicitud ha sido recibida.

Artículo 16. Lista de admitidos y excluidos

1. Deben considerarse todas las solicitudes recibidas, si bien en una primera fase pueden descartarse por no cumplir los requisitos necesarios requeridos en la oferta.

2. Finalizado el plazo de presentación de instancias se publicarán en el portal web UCLM las listas provisionales de personas admitidas y excluidas, abriendo un plazo de 5 días hábiles para posibles subsanaciones o reclamaciones. Transcurrido éste se publicarán las listas definitivas de personas admitidas y excluidas.

Artículo 17. Bases comunes para la evaluación y selección

a) Análisis de las solicitudes y entrevistas

1. Baremación del listado de candidatos:

Los miembros del comité de evaluación dispondrán de la información y la documentación necesarias para conocer ampliamente las características y las funciones de los puestos de trabajo convocados.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas. El proceso de evaluación puede incluir uno o más pasos, por ejemplo, una evaluación previa para verificar la elegibilidad, otra evaluación para entrevistas, etc.

Los candidatos podrán ser convocados a mantener una entrevista presencial con el comité de evaluación pudiendo realizarse, en los casos en los que proceda, entrevistas en remoto, si bien las entrevistas remotas no deberían reemplazar por completo las entrevistas personales en los casos en que sea posible.

En caso de entrevistas personales, el investigador principal deberá cubrir los gastos de viaje (internacional) y alojamiento de los entrevistados.

2. Evaluación de los méritos y potencial del candidato

Los criterios de evaluación de los candidatos deben centrarse en su desempeño pasado y su potencial futuro variando el énfasis en uno u otro de acuerdo con el perfil publicado. Los criterios de evaluación deben ser coherentes con los requisitos del puesto.

El mérito debe juzgarse tanto cualitativa como cuantitativamente, enfocándose en los resultados obtenidos tras una trayectoria profesional diversificada, considerando las interrupciones profesionales, el desarrollo profesional completo del candidato así como el valor añadido de la experiencia no investigadora.

Deben valorarse los méritos y el potencial del candidato, teniendo en cuenta un amplio número de criterios de evaluación, pudiendo estos ser:

- Actividad internacional (incluida la movilidad)
- Transferencia e intercambio de conocimientos y divulgación de la ciencia a través de patentes, publicaciones, conferencias, etc.
- Generación de impacto social
- Creatividad en la investigación
- Gestión de la investigación y la innovación
- Capacidad de captación de fondos
- Experiencia organizacional
- Supervisión y tutoría
- Docencia
- Trabajo en equipo

Titulaciones académicas

Estas se valorarán cuando sean relevantes para el puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con lo que se establezca en la correspondiente convocatoria.

Formación y perfeccionamiento

Se valorará aquella formación que verse sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo convocado, en función de la duración, dificultad, programa y existencia de pruebas calificadoras.

Experiencia profesional

Se valorará la experiencia en puestos de trabajo dentro del mismo sector o categoría del lugar a cubrir, valorando el grado de similitud entre el contenido técnico de los lugares ocupados anteriormente por los otros candidatos y los de los puestos de trabajo ofertados.

Otros méritos que añadan valor al desarrollo del puesto ofertado

3. Selección del candidato

Tras la reunión de la comisión de evaluación el resultado de la misma se recogerá en un acta que será firmada, prioritariamente en formato electrónico, por el secretario con el Visto Bueno del presidente.

Dicha acta deberá contener un listado con la puntuación de todos los candidatos evaluados y la identificación del candidato seleccionado para el puesto ofertado, junto con los dos primeros suplentes.

a) Comunicaciones a los candidatos

Todos los candidatos deben recibir notificación por el método establecido en la convocatoria en el plazo de tres a cinco días hábiles tras la finalización del proceso de selección.

Los candidatos que mantengan una entrevista podrán conocer los motivos tenidos en cuenta sobre fortalezas y debilidades de su candidatura.

El resto de los candidatos se entenderán notificados de conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo de este apartado, así como con la publicación de la propuesta de adjudicación del proceso de selección respectivo.

b) Mecanismo de reclamación

En el plazo de cinco días hábiles desde la notificación individualizada a los candidatos, quienes así lo deseen podrán dirigirse al presidente de la Comisión de Evaluación, a través del contacto indicado en la oferta, para cursar sus posibles quejas o reclamaciones.

4. Publicación del resultado

Finalizado el proceso de reclamación se comunicará al candidato elegido la decisión final y se le informará de las razones para ello.

A continuación, se publicará el resultado de la selección en el portal de la UCLM.

Por último, se iniciará el proceso de confección del contrato laboral solicitándose la acreditación de los méritos aportados y demás documentación necesaria para la formalización del contrato.

Artículo 18. Procedimientos de selección para los contratos indefinidos

1. La selección de personal investigador con contratación por tiempo indefinido se hará mediante un proceso de concurso-oposición con respeto a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. El referido proceso constará de dos fases.

2. La primera fase consistirá en un concurso, de carácter eliminatorio, que tendrá por objeto la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes, y consistirá en una prueba con una exposición oral y pública por el aspirante, en el tiempo máximo de treinta minutos, de los méritos alegados y de la labor científica desarrollada descrita en el currículum vitae. Seguidamente, la comisión de selección debatirá con el aspirante, durante un tiempo máximo de una hora, sobre el contenido de la exposición oral del mismo, pudiendo formular todas las preguntas que considere convenientes y, fundamentalmente, aquellas que se relacionen con los temas de trabajo más relevantes de la investigación.

3. La segunda fase de oposición, tendrá por objeto comprobar la adecuación de los méritos, competencias y capacidades de los aspirantes con las características y funciones de la plaza en la que participa y consistirá en la exposición oral y pública por el aspirante, durante un tiempo máximo de una hora, de su visión de la actividad que podría desarrollar, en su caso, en relación con el área de conocimiento o especialidad objeto de la plaza convocada, así como de sus posibles líneas de evolución. Seguidamente, la comisión debatirá con el aspirante, durante un tiempo máximo de una hora, acerca de los contenidos científicos expuestos y de todos aquellos aspectos que considere relevantes. Se valorará su conocimiento de la especialidad y de las innovaciones y avances científicos que haya experimentado, así como su visión de la evolución del área en el futuro y de las líneas de investigación posibles.

4. Los criterios de baremación, composición de la comisión de selección y demás detalles relevantes se publicarán junto con las correspondientes convocatorias.

Artículo 19. Procedimientos de selección para todas las figuras temporales excepto para la de Investigador Distinguido

1. Para la selección se valorarán los méritos alegados en el currículum por cada aspirante de acuerdo con los criterios de valoración específicos, previamente acordados por la comisión de selección, siempre en base a lo establecido en el objeto y perfil de la convocatoria.

2. Se podrá realizar una prueba, si así se establece en la convocatoria, que tendrá carácter obligatorio, por lo que si algún aspirante convocado no se persona en el día, lugar y hora establecidos decaerá en sus derechos. Dicha

prueba, estará relacionada con el objeto y el perfil establecidos en la convocatoria. Para su realización se convocará a los aspirantes con una antelación mínima de 4 días hábiles.

3. Igualmente, se podrá realizar una entrevista posterior a la aplicación del baremo, si así se refleja en la convocatoria, que tendrá carácter obligatorio, por lo que si algún aspirante convocado no se presenta en el día, lugar y hora establecidos decaerá en sus derechos. Su finalidad será la valoración de la adecuación de los aspirantes para ocupar los puestos convocados. Para su realización se les convocará con una antelación mínima de 4 días hábiles, las entrevistas se podrán realizar por vía telemática.

4. Los resultados provisionales se publicarán con un plazo de reclamaciones de al menos 3 días hábiles. Vistas las reclamaciones o transcurrido dicho plazo sin haber presentado ninguna, se publicarán los resultados definitivos.

5. Realizada la propuesta de provisión definitiva, la comisión podrá constituir una relación de reserva de empleo con el resto de los aspirantes, ordenada por puntuación de mayor a menor, que podrá utilizarse en el caso de renuncia de la persona adjudicataria, su baja definitiva o para cubrir necesidades posteriores de plazas con las mismas características para el mismo proyecto.

Artículo 20. Procedimientos de selección para la figura temporal de Investigador Distinguido

1. La comisión de selección, una vez estudiados los currículos y la documentación presentada, podrá convocar a los aspirantes que considere necesario a la celebración de una entrevista.

2. A la vista de lo anterior, la comisión de selección redactará la propuesta de adjudicación provisional, que será motivada, en la que se establecerá un plazo de 5 días hábiles para que las personas interesadas puedan presentar alegaciones a la misma.

3. Vistas las alegaciones o transcurrido dicho plazo sin haber presentado ninguna, se publicará la adjudicación definitiva.

Capítulo V. Comisión de Selección

Artículo 21. Procedimientos comunes

1. La composición de las comisiones deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus componentes, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

2. Para que la comisión pueda constituirse y actuar válidamente será precisa la asistencia del presidente y del secretario de la comisión, así como la de, al menos, uno de los restantes miembros.

3. El nombramiento de los miembros se hará público en las correspondientes convocatorias.

4. Las comisiones velarán por el cumplimiento de lo establecido en la correspondiente convocatoria y en esta normativa, garantizarán el respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y tendrán el compromiso de actuar con objetividad, independencia y rigor profesional, respetando la confidencialidad sobre los datos personales de los que hubieran tenido conocimiento por razón de su participación en la comisión, guardando secreto de las deliberaciones de la comisión y garantizando la dedicación necesaria para el desempeño adecuado de las tareas que les son propias.

Artículo 22. Contratación de personal para el desarrollo del Programa Propio de investigación

1. Para los procesos selectivos destinados a la contratación de personal investigador para el desarrollo del programa propio de I+D de la UCLM, la comisión de selección estará integrada por 3 a 5 miembros externos a la UCLM, que estarán en posesión de la titulación de doctor, y serán de reconocido prestigio en su ámbito científico, tecnológico, y académico.

2. La designación de los miembros se realizará por el Rector a propuesta de la Comisión de Investigación.

Artículo 23. Contratación de personal con cargo a fondos finalistas

1. Para los procesos selectivos destinados a la contratación de personal investigador para el desarrollo de actividades de I+D en proyectos, contratos y convenios y cátedras universidad-empresa, la comisión de selección estará integrada por 3 miembros. La totalidad de los componentes de la Comisión de selección deberán pertenecer al personal docente e investigador de la UCLM y estar en posesión de la titulación de doctor.

2. La designación de los miembros se realizará por el Vicerrector con competencias en materia de investigación, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a) El Director de Proyecto, actuará como presidente titular, proponiendo para su nombramiento a su suplente.
- b) El Consejo de Departamento o del Centro/Instituto de investigación donde se desarrolla el proyecto, propondrá para su nombramiento al secretario titular y suplente.
- c) Un vocal, tanto titular como suplente, designado entre los miembros del personal docente e investigador.
- d) Un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales con representación en el colectivo de personal docente e investigador de la UCLM, con voz, pero sin voto.

Capítulo VI. Contratación

Artículo 24. Formalización del contrato

1. La persona seleccionada, conforme al procedimiento correspondiente, formalizará el contrato en la Unidad de Gestión Administrativa, de cada campus, de la UCLM.

La firma del contrato tiene carácter personal e insustituible. El contrato se firmará con carácter previo a la incorporación a las tareas.

2. Las personas con nacionalidad de otros Estados distintos a los de la Unión Europea, y aquellas de esta para cuyos Estados no sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, deberán estar en posesión del permiso de residencia y autorización de trabajo por cuenta ajena, o con excepción de dicha autorización si concurren las circunstancias a que se refiere el artículo 41 de la Ley Orgánica 4/2000 y lo dispuesto en el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la citada Ley Orgánica 4/2000.

3. En el caso concreto de los contratos predoctorales, se podrá firmar el contrato, cuando el beneficiario esté en posesión de un título obtenido conforme a sistemas educativos extranjeros, sin necesidad de su homologación, previa comprobación por la UCLM de que este acredita un nivel de formación equivalente a la del título oficial español de Máster Universitario y que faculta en el país expedidor del título para el acceso a estudios de doctorado. Todo ello, no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo del que esté en posesión el interesado ni su reconocimiento a otros efectos que el del acceso a un contrato predoctoral.

4. El contrato estará sujeto a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y las disposiciones de desarrollo. Si durante la duración del contrato, la persona contratada incurriera en causa de incompatibilidad, el contrato quedará extinguido por dicha causa, sin perjuicio del posible derecho de opción que le asista, en su caso, de conformidad con la Ley 53/1984.

En el acto de presentación para la firma y formalización del contrato, la persona propuesta deberá aportar la siguiente documentación: fotocopia del DNI, NIE, datos bancarios, número de afiliación a la Seguridad Social y acreditación de la titulación requerida. Y cumplimentará un formulario de toma de posesión que le será facilitado por la Unidad de Gestión Administrativa de Campus, que deberá venir firmado.

En cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales, la persona contratada deberá realizar la formación prescriptiva.

5. Así mismo, el contratado se comprometerá a recibir la formación necesaria con el fin de cumplir con lo establecido en la normativa de prevención y medio ambiente.

6. Incorporación

El candidato recibirá el primer día de incorporación en la Universidad el Código de Buenas Prácticas y se le mostrarán las instalaciones de la Universidad en las que va a desarrollar su puesto de trabajo.

Artículo 25. Requisitos presupuestarios para la tramitación de las prórrogas

1. La Unidad de Gestión de la Investigación, con antelación suficiente para la tramitación de la documentación correspondiente relacionada con la vigencia del contrato, solicitará a la persona responsable de la aplicación presupuestaria un informe en el que indique si corresponde prórroga de aquel (y la duración de esta) o por el contrario corresponde el cese del trabajador, en cuyo caso deberá indicar la causa.

2. En el caso de que el responsable de la aplicación presupuestaria citada indique que corresponde prorrogar el contrato, se solicitará a la Unidad de Contabilidad, la emisión de un certificado de existencia de crédito suficiente que soporte los gastos derivados de la misma.

3. En el caso de que el proyecto, contrato o convenio firmado, o la ayuda concedida con cargo al Plan propio de I+D+i finalice y no pueda ser objeto de prórroga por el órgano concedente, la Unidad de Gestión de la Investigación comunicará al responsable de la aplicación presupuestaria del contrato el cese del trabajador, al tiempo que da conocimiento a la Unidad de retribuciones para que proceda a la liquidación correspondiente dentro el plazo de vigencia establecido para la citada actividad

Disposición Adicional Primera

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda referencia a personas, colectivos, cargos académicos, representantes, etc., contenida en el presente documento cuyo género sea masculino se entenderá referida a ambos géneros, incluyendo, por tanto, la posibilidad de referirse a mujeres y hombres.

Disposición Adicional Segunda

El personal investigador contratado se adscribirá a un Departamento o Centro/Instituto de investigación en los términos y conforme al procedimiento que, a tal efecto, establezcan los estatutos de la UCLM.

A efectos del ejercicio de sus derechos electorales, y en concreto para las elecciones a Rector y al Claustro Universitario, se adscribirá a una circunscripción electoral.

Disposición Adicional Tercera

Los contratos derivados de las convocatorias específicas promovidas por el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, a nivel estatal o en el ámbito de la Comunidad Autónoma, se regirán por sus normas específicas y lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Disposición Derogatoria

Queda derogado el Reglamento de procedimiento para la contratación de personal con cargo a proyectos de I+D+i con financiación externa (aprobado por el Consejo de Gobierno de la UCLM en su reunión del 22 de julio de 2014, y modificado en Consejo de Gobierno de 11 de abril de 2019).

Disposición Transitoria Primera

La entrada en vigor de las figuras contractuales a que se refiere el artículo 6 del presente Reglamento, queda condicionada a que se produzca su desarrollo y regulación posterior, en el marco de la correspondiente negociación colectiva.

Disposición Final

El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, y será publicado en el Boletín Oficial de la Universidad de Castilla-La Mancha y el sitio web de la Universidad.

Anexo I

Retribuciones contratos laborales Plan Propio de Investigación (enero 2021)

Categoría	Coste anual asociada a la plaza			Coste anual asociado a la persona		
	Sueldo anual	Seguridad Social	Total anual	Antigüedad	Movilidad	Rendimiento
				Trienio (con SS)		Incentivo anual máximo (con SS)
Contratados predoctorales	19.944,54 (14 mensualidades)	5.089,85 (25,52 %)	25.034,39	-	-	-
Contratados postdoctorales de itinerario predoctoral	21.614,74 (14 mensualidades)	7.046,41 (32,60 %)	29.371,77	-	2.500	-
	710,62 (Indemnización)	-				
Contratados postdoctorales	23.586,22 (14 mensualidades)	7.689,11 (32,60 %)	32.050,77			
	775,44 (Indemnización)	-				
Contratados de acceso, SECTI	28.066,50 (14 mensualidades)	8.812,88 (31,40%)	36.879,38	854,49	-	-
Investigador distinguido Modalidad Tomás Navarro Tomás	38.686,48 (14 mensualidades)	12.611,79 (32,60 %)	52.570,16	862,30	-	13.647,60
	1.271,88 (indemnización)					
Investigador distinguido Modalidad Oliva Sabuco	52.550,12 (14 mensualidades)	15.922,23 (32,60 %) B.M.:4.070,10 €	70.200,03	650,30	-	13.647,60
	1.727,68 (indemnización)					

Retribuciones contratos laborales con cargo a proyectos de investigación (enero 2021)

Contratos de obra o servicio determinado: Tipo de contrato: 401 (TC) y 501 (TP)

Categoría	Tipo categoría	Sueldo 00000	Flexibilidad horaria 20009	Especial responsabilidad 20010	Total mes	Importe paga extra (2 anuales)	Retribución anual (14 pagas)	Base cotización	Cuota patronal mensual	%	Coste anual
Cuarta-O	Cuarta-O-I	696,90	72,42	191,71	961,03	1.922,06	13.454,42	1.121,20	365,51	32,60	17.840,54
	Cuarta-O-II	696,90	72,42	315,50	1.084,82	2.169,64	15.187,48	1.265,62	412,59	32,60	20.138,56
	Cuarta-O-III	696,90	72,42	473,27	1.242,59	2.485,18	17.396,26	1.449,69	472,60	32,60	23.067,46
Tercera-O	Tercera-O-I	782,62	80,47	236,65	1.099,74	2.199,48	15.396,36	1.283,03	418,27	32,60	20.415,60
	Tercera-O-II	782,62	80,47	473,27	1.336,36	2.672,72	18.709,04	1.559,09	508,26	32,60	24.808,16
	Tercera-O-III	782,62	80,47	709,93	1.573,02	3.146,04	22.022,28	1.835,19	598,27	32,60	29.201,52
Segunda-O	Segunda-O-I	1.016,91	104,61	-	1.121,52	2.243,04	15.701,28	1.308,44	426,55	32,60	20.819,88
	Segunda-O-II	1.016,91	104,61	315,50	1.437,02	2.874,04	20.118,28	1.676,52	546,55	32,60	26.676,88
	Segunda-O-III	1.016,91	104,61	631,07	1.752,59	3.505,18	24.536,26	2.044,69	666,57	32,60	32.535,10
Primera-O	Primera-O-I	1.523,82	160,91	-	2.068,10	4.136,20	28.953,40	2.412,78	786,57	32,60	38.392,24
	Primera-O-II	1.523,82	160,91	394,42	1.684,73	3.369,46	23.586,22	1.965,52	640,76	32,60	31.275,34
	Primera-O-III	1.523,82	160,91	788,82	2.079,15	4.158,30	29.108,10	2.425,68	790,77	32,60	38.597,34
		1.523,82	160,91	946,58	2.473,55	4.947,10	34.629,70	2.885,81	940,77	32,60	45.918,94
		1.523,82	160,91	946,58	2.631,31	5.262,62	36.838,34	3.069,86	1.000,77	32,60	48.847,58