UNIVERSIDAD DE BURGOS

ACTA DE LA REUNIÓN CONJUNTA DE LA GERENCIA, EL VICERRECTORADO DE DESARROLLO ESTRATÉGICO Y PLANIFICACIÓN, LA JUNTA DE PERSONAL Y EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Día: 27 de julio de 2026
Lugar: Sala de Gerencia
Hora de inicio: 9:30 h
Asistentes:
Alfredo Bol Arreba. vicerrector de Desarrollo Estratégico y Planificación
Simón Echavarría Martínez. Gerente
Raúl Soto López. jefe de Sección de Personal
Gonzalo Moreno Sancho (CCOO)
Rocío Muñoz Rivas (CSIF)
Juan María Pesquera Cabezas (CSIF)
María Teresa Arroyo Redondo (CSIF)
José Miguel Solaguren-Beascoa Fernández (CSIF)
Almudena Arreba Martínez (UGT)
Ana Isabel Gutiérrez Hortigüela (UGT)
José Antonio López López (CCOO)
Luis Mariano García Martínez (CCOO)
Arturo Alvear González (CCOO)

Acuerdos adoptados:
1. Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.
Se hace constar que la presente reunión constituye una continuación de la sesión celebrada el 14 de julio de 2026, por lo que no se somete a aprobación el acta de dicha sesión. La aprobación de las actas correspondientes a estas sesiones de trabajo se realizará conjuntamente una vez finalizada la revisión y negociación del borrador del Reglamento.

2. Negociación del Reglamento de la carrera horizontal del PTGAS funcionario y laboral.
Se continúa la revisión del borrador del Reglamento de la Carrera Horizontal, retomándose el análisis a partir del artículo 14. Se mantiene la metodología seguida en la sesión anterior: lectura del articulado, explicación de su contenido y formulación, en su caso, de observaciones o propuestas de modificación. Cuando, tras la lectura de un artículo, no se formula objeción alguna, se entiende que existe conformidad de las partes con su contenido.
Antes de continuar con la revisión del articulado, D.ª Rocío Muñoz Rivas, presidenta del Comité de Empresa y delegada sindical de CSIF, interviene en contestación al correo remitido el viernes anterior por D.ª Pilar Martínez Sancho, solicitando que su posición conste en acta. Recuerda que en la reunión conjunta de 30 de septiembre de 2025 se acordó que los aspectos comunes del modelo de carrera horizontal se abordarían conjuntamente por los órganos de representación, mientras que las cuestiones que afectasen específicamente al PTGAS funcionario se negociarían con la Junta de Personal y las relativas al PTGAS laboral con el Comité de Empresa. En consecuencia, manifiesta que las cuestiones que afecten al personal laboral, y en particular al personal laboral vinculado a proyectos de investigación, deben ser negociadas con el Comité de Empresa, por ser el órgano de representación competente para ello.
A continuación, expone los argumentos por los que considera que el personal investigador contratado con cargo a proyectos no debe quedar excluido del sistema de carrera horizontal. Se refiere, en primer lugar, a los principios recogidos en el Libro Blanco de la carrera horizontal, singularmente al principio de equidad entre personal funcionario y laboral y a la previsión de un mismo procedimiento para todo el PTGAS con independencia de su régimen jurídico. Asimismo, realiza un recorrido por la normativa que, a su juicio, resulta aplicable,

citando el artículo 19 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los artículos 24.2 y 25 del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional primera del Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León, señalando que dichas normas reconocen la promoción profesional y económica del personal laboral y no establecen, a su entender, una exclusión del personal investigador a estos efectos.
Igualmente, hace referencia al contenido de los contratos del personal investigador de la Universidad de Burgos, en los que se remite, entre otra normativa, al Estatuto de los Trabajadores, a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, a los Estatutos de la Universidad de Burgos y al Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León. Cita también los artículos 23 bis y 25 de la Ley 14/2011 y sostiene que el personal investigador vinculado a proyectos tiene reconocido el derecho a la carrera profesional en los términos previstos en la normativa aplicable.
Finalmente, invoca el principio de no discriminación recogido en la cláusula 4 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE y menciona distintos pronunciamientos judiciales relativos al reconocimiento de complementos retributivos al personal investigador laboral temporal, entre ellos la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, de 21 de julio de 2025, así como otros pronunciamientos posteriores que, según expone, siguen una misma línea de igualdad de trato con independencia de la naturaleza temporal o permanente del contrato. No obstante, reconoce la complejidad que plantea la financiación del personal vinculado a proyectos, al no disponer de la misma estabilidad financiera que el personal financiado con cargo al capítulo I, y reitera que esta cuestión debe ser tratada específicamente con el Comité de Empresa.
Al finalizar la reunión, D.ª Rocío Muñoz Rivas remite por correo electrónico a los asistentes el texto ordenado de su intervención, indicando expresamente que desea que conste en el acta final de las negociaciones mantenidas sobre la carrera horizontal del PTGAS de la Universidad de Burgos.
Se acuerda dejar constancia en la presente acta de los términos esenciales de dicha intervención, incorporándose el correo remitido.

Artículo 14. Incidencia de las situaciones computables en la evaluación del desempeño
Se explica que las situaciones computables a efectos de permanencia, entre otras, las relacionadas con la conciliación, los permisos o la representación sindical, no deben impedir la participación en la evaluación ni perjudicar la progresión profesional.
Se considera que, cuando dentro del periodo evaluable exista una prestación efectiva de servicios suficiente para apreciar el desempeño, la evaluación deberá realizarse conforme a las reglas generales del tramo, sin que resulte necesario que la prestación efectiva abarque la totalidad del periodo exigido.
Se insiste en que la regulación debe garantizar los principios de igualdad efectiva, no discriminación y protección de las situaciones especialmente protegidas.

Artículo 15. Situaciones de imposibilidad objetiva de evaluación
Se analiza el supuesto excepcional en el que, durante la totalidad del periodo de permanencia, no exista desempeño materialmente evaluable. En estos casos, no actuaría la Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño y correspondería a la Comisión de Carrera Horizontal determinar los efectos procedentes.
Se considera adecuado distinguir entre los efectos administrativos y económicos de la progresión y la declaración profesional asociada al tramo. Podrán reconocerse los primeros cuando proceda, mientras que la declaración profesional quedará vinculada a la existencia de una evaluación favorable del desempeño.

La progresión en la carrera no quedará interrumpida por la ausencia de dicha declaración profesional.
Se muestra conformidad con el planteamiento general del artículo, sin perjuicio de los ajustes de redacción que puedan resultar necesarios.

Artículos 16 a 18. Convocatorias, solicitudes y admisión
Se acuerda mantener el carácter anual de las convocatorias ordinarias, frente a la periodicidad trianual inicialmente contemplada en el Libro Blanco, por considerarse más adecuada para el funcionamiento ordinario del sistema.
La convocatoria determinará los plazos, la documentación y el calendario de actuaciones. Se aclara que la expresión «calendario de actuaciones» comprende los distintos plazos del procedimiento, incluidas las fases de reclamación y recurso, por lo que no se considera necesario añadir expresamente un plazo de resolución.
Asimismo, se acuerda mantener la previsión de que los requisitos deban cumplirse «en la fecha que se determine en la correspondiente convocatoria», al entenderse que esta fórmula aporta la flexibilidad necesaria.
La participación será voluntaria y se realizará mediante solicitud referida a un único tramo, avanzándose de forma consecutiva.
El servicio administrativo competente comprobará los requisitos y la documentación, requerirá la subsanación cuando proceda y ordenará los expedientes según deban ser remitidos a la Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño o directamente a la Comisión de Carrera Horizontal.
Se aclara que los expedientes en los que exista desempeño evaluable serán remitidos a la Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño, mientras que aquellos en los que no resulte posible efectuar dicha evaluación serán remitidos directamente a la Comisión de Carrera Horizontal. En todo caso, cualquiera que sea la vía de tramitación seguida, todos los expedientes serán finalmente sometidos a la Comisión de Carrera Horizontal para la adopción del acuerdo que corresponda.

Artículos 19 a 21. Evaluación del desempeño y Manual de Evaluación
Se señala que la evaluación tiene por objeto determinar si la persona solicitante acredita el nivel de desarrollo profesional exigible para el tramo solicitado. Asimismo, se indica que deberá estar suficientemente motivada y referida al desempeño efectivamente desarrollado.
Se insiste en la necesidad de reducir al máximo los elementos de subjetividad mediante criterios, evidencias y garantías previamente establecidos.
El Manual de Evaluación del Desempeño se configura como el instrumento técnico en el que se desarrollarán los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación, siempre de forma coherente con el Reglamento.
Los requerimientos de aclaraciones o documentación complementaria se canalizarán a través del servicio administrativo responsable.
Se aclara, asimismo, que el Manual de Evaluación del Desempeño resultará de aplicación a los procedimientos ordinarios de evaluación, sin perjuicio de los supuestos excepcionales en los que, por no existir desempeño materialmente evaluable, el expediente deba ser resuelto directamente por la Comisión de Carrera Horizontal, conforme a las previsiones del Reglamento.
Durante el debate, se destaca la importancia del denominado acuerdo de evaluación como instrumento para concretar compromisos, resultados y evidencias del desempeño.
Se acuerda que el responsable funcional participe en su definición, correspondiendo a la Comisión Técnica su validación y la garantía de su coherencia con los objetivos generales de la Universidad.
En caso de desacuerdo entre la persona interesada y su responsable, se considera necesario

establecer un mecanismo de garantía, planteándose la intervención de la Comisión Técnica. Queda pendiente de concretar el procedimiento y los plazos, así como la posibilidad de prever un plazo adicional cuando el retraso derive de un desacuerdo debidamente documentado.

Artículos 22 a 24. Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño
Se confirma su configuración como órgano colegiado especializado y externo a la Universidad, dotado de autonomía técnica e independencia de criterio.
Sus miembros deberán contar con cualificación y experiencia en materias relacionadas con la evaluación del desempeño y la gestión de personas y no podrán mantener relación de servicio, vínculo contractual o dependencia funcional con la Universidad durante su mandato.
Se mantiene un periodo máximo de nombramiento de nueve años, con renovación por tercios cada tres años.
Entre sus funciones se incluyen la evaluación del desempeño, la emisión de informes motivados, la solicitud de aclaraciones, la formulación de recomendaciones de mejora y la elaboración de informes de metaevaluación. Asimismo, se plantea incorporar entre sus funciones la emisión de informes de buenas prácticas que puedan servir de referencia, preservando en todo caso la información de carácter personal.
Se acuerda que la Universidad facilite a la Comisión un repositorio institucional con la información necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Artículos 25 a 27. Comisión de Carrera Horizontal
Se distingue su función de garantía institucional respecto de la función técnica evaluadora de la Comisión Técnica.
Se mantiene su carácter paritario y la participación de la Universidad y de la representación del personal.
Entre sus funciones estarán formular las propuestas de reconocimiento de tramos, resolver los supuestos de imposibilidad objetiva de evaluación y las homologaciones, conocer reclamaciones e incidencias y efectuar propuestas de mejora del sistema.
Se acuerda incorporar expresamente a sus miembros el régimen de abstención y recusación previsto para la Comisión Técnica.

Artículos 28 a 30. Informe, acuerdo y resolución
La Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño emitirá el correspondiente informe.
Los expedientes serán elevados a la Comisión de Carrera Horizontal, que adoptará el acuerdo que proceda y lo elevará al Rector para la correspondiente resolución.
Asimismo, se contempla que, excepcionalmente y de forma motivada, la Comisión de Carrera Horizontal pueda devolver el expediente a la Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño cuando aprecie defectos esenciales que impidan el adecuado ejercicio de sus funciones o puedan comprometer la integridad del procedimiento, a efectos de su subsanación o complemento.
Se destaca que las decisiones desfavorables deberán estar suficientemente motivadas, tanto como garantía de la persona interesada como para permitir identificar los aspectos susceptibles de mejora.

Artículos 31 a 33. Efectos del reconocimiento y declaraciones profesionales
El reconocimiento de un tramo se incorporará al expediente profesional, permitirá acceder al tramo inmediatamente superior una vez cumplido el periodo mínimo de permanencia y producirá los efectos administrativos, profesionales y económicos previstos en el Reglamento.
Se mantienen las declaraciones profesionales asociadas a los distintos tramos como forma de reconocimiento institucional del desarrollo acreditado mediante evaluación favorable.
En los supuestos en los que resulte imposible realizar dicha evaluación, podrá reconocerse,

cuando proceda, la progresión y sus efectos administrativos y económicos, pero no la declaración profesional correspondiente.

Artículos 34 y 35. Complemento de carrera horizontal y devengo
Se confirma el carácter acumulativo y no sustitutivo del complemento. El reconocimiento de cada tramo dará derecho al complemento correspondiente, que se sumará a los ya consolidados.
Durante el debate se señala la naturaleza personal que debería presentar el complemento y su vinculación a la persona con independencia del puesto que se ocupe.
Las cuantías se fijarán en el Anexo I y deberán actualizarse conforme a los demás complementos retributivos.
En cuanto a su distribución entre las distintas percepciones salariales y a la forma concreta de articulación retributiva, deberá atenderse al régimen aplicable a cada colectivo, quedando pendiente de revisión jurídica su instrumentación definitiva.
Respecto del devengo, se considera adecuado establecer una redacción que evite periodos sin efectos entre el cumplimiento de los requisitos, la resolución y el reconocimiento económico.
Como criterio general, se muestra conformidad con que los efectos económicos se produzcan desde el 1 de enero del año siguiente al cumplimiento de los requisitos, quedando pendiente de concretar su articulación y las previsiones correspondientes al régimen transitorio.
La revisión del borrador continuará en una nueva sesión, en la que se abordarán las cuestiones pendientes relativas al artículo 35 y el régimen transitorio de implantación, así como la concreción de los aspectos operativos pendientes sobre el devengo, la distribución y la actualización del complemento y las restantes cuestiones que hayan quedado pendientes de acuerdo o de revisión técnica y jurídica.

Ruegos y preguntas:
No hubo

Siendo las 12:00 horas, se da por finaliza la reunión.

El Vicerrector de Desarrollo Estratégico y Planificación | El Gerente | La Secretaria

De:	MARIA ROCIO MUÑOZ RIVAS
A:	ISABEL SANTAMARIA VICARIO; PABLO LUIS CAMPOS DE LA FUENTE; JOSE MIGUEL SOLAGUREN-BEASCOA FERNANDEZ; JOSE MIGUEL CAMPOS SANTOS; Comite de Empresa UBU; GONZALO MORENO SANCHO; ARTURO ALVEAR GONZALEZ; GREGORIO CANTERA BARTOLOMESANZ; ANA ISABEL GUTIERREZ HORTIGUELA; Junta de Personal de la UBU; RAUL SOTO LOPEZ; Vicerrector de Desarrollo Estratégico y Planificación; Gerente Universidad
Asunto:	Constar en acta sobre negociación carrera horizontal
Fecha:	lunes, 27 de julio de 2026 15:08:43
Archivos adjuntos:	image.png

Buenas tardes,

Como hemos acordado esta mañana traslado a Raúl mi intervención en contestación al correo enviado el viernes por Pilar Martínez Sancho para que conste en acta, también traslado al resto de miembros del Comité de Empresa y a la Junta de Personal.

Mi intervención se hace en calidad de presidenta y miembro del Comité de Empresa y como delegada sindical del CSIF. He intentado ordenar la intervención lo mejor posible.

- **RELATIVO A LO YA ACORDADO EN EL LIBRO BLANCO Y DURANTE REUNIONES PASADAS.**

En el acta de reunión conjunta de 30-9-25, se dice**:** "*Se acuerda que los aspectos comunes del modelo de carrera horizontal se abordarán en reuniones conjuntas con todos los órganos de representación. Por su parte, las cuestiones que afecten específicamente al PTGAS funcionario serán objeto de negociación con la Junta de Personal,* ***mientras las que afecten al PTGAS laboral se tratarán con el Comité de Empresa."***

Pilar Martínez Sancho ha hecho unas declaraciones vía email que, tanto si las ha realizado como miembro de la junta de personal como delegada sindical no deben considerarse como voto a tener en cuenta. Ya que, como miembro de la Junta de personal no tiene competencia para emitir voto en materias que afectan al comité de empresa, ya que el PTGAS laboral ligado a proyectos es materia de negociación exclusiva del comité de empresa (según acta del 30-9-2025).

Y, como delegada sindical tampoco tiene voto en una reunión conjunta sin negociación previa con el comité de empresa, órgano de representación competente para negociar aquellos asuntos laborales y económicos que afecten a nuestros representados. Además, no estamos en una mesa de negociación, pues este tema a tratar puede o no puede llegar a mesa de negociación, primero ha de tratarse en el seno del comité de empresa, y del acuerdo al que se llegue con este órgano de representación se trasladará a dicha mesa.

Considero que no procede ningún salto en el procedimiento de negociación con los órganos de representación en esta materia.

Por ello he solicitado al Vicerrector que las materias a negociar cuando sean motivo de negociación del comité de empresa nos convoque únicamente al comité de empresa para tratar dichas negociaciones.

En el Capítulo 2 del libro blanco dice: *“La carrera horizontal del PTGAS que plantea la*

Universidad de Burgos se basa normativamente en el ***Estatuto Básico del Empleado Público*** *que permite* ***el reconocimiento estructurado del valor y la trayectoria de sus empleados.***

En el capítulo 3.1 PRINCIPIOS, dice:

"*El modelo de carrera horizontal que se plantea se apoya en el siguiente conjunto de* ***principios rectores que persiguen garantizar su coherencia*** *y su viabilidad:*

a) Equidad entre personal funcionario y laboral

> ***El diseño debe ofrecer igualdad de oportunidades a todo el PTGAS****, con* ***independencia de su régimen jurídico****. Aunque tradicionalmente las relaciones laborales han seguido cauces diferentes para ambos colectivos, la Universidad de Burgos considera que un cambio organizativo de esta naturaleza debe sustentarse en un mismo procedimiento para* ***todo el PTGAS****. Por ello, el modelo se implantará mediante negociación con los representantes del personal y, a través de una fase de consultas e información pública con todos los empleados de la Universidad, con el fin de garantizar su legitimidad, comprensión y alineación con las aspiraciones de la comunidad universitaria."*

Podemos extraer que el PTGAS investigador es empleado laboral de la Universidad de Burgos

- He invitado a los asistentes a hacer un repaso normativo sobre lo que ya hemos acordado y sobre la legislación vigente. El recorrido ha sido el siguiente:

Como nuestro reglamento se basa en el TREBEP es preciso saber qué pone:

El art. 19 del TREBEP trata sobre: "*Carrera profesional y promoción del personal laboral.*

1. El ***personal laboral*** *tendrá derecho a la promoción profesional.*

2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el ***Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.***"

El TREBEP nos traslada al Estatuto de los Trabajadores y a los convenios colectivos.

Vamos a ver que nos dice el Estatuto de los Trabajadores:

Art. 24.2 del **Estatuto de los Trabajadores** dice**: "***Los ascensos y* ***la promoción profesional en la empresa*** *se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo* ***garantizar la ausencia de discriminación****, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación"*

Art. 25 del **Estatuto de los Trabajadores** dice sobre: "*Promoción económica.*

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados ***en convenio colectivo*** *o contrato*

individual.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.”

Parece ser que según el Estatuto de los Trabajadores debe garantizarse la ausencia de discriminación (derecho fundamental de nuestra Constitución), aun así, nos remite al Convenio Colectivo del PTRGAS de las 4 universidades de Castilla y León. Por ello, indico que es lo que pone en dicho Convenio:

En la disposición adicional primera del **convenio colectivo** del PTGAS de CyL dice:

“*Las partes acuerdan profundizar en e**l desarrollo de la promoción horizontal entendida como elemento básico,** tanto de la ordenación del personal al servicio de las Universidades Públicas de Castilla y León, como en el **desarrollo de una carrera profesional mejor articulada***”

Esta disposición adicional primera no excluye al PTGAS investigador

Hasta este momento podemos apreciar que ni el TREBEP, ni Estatuto de los trabajadores ni convenio colectivo discrimina trabajadores en el concepto de carrera profesional, pero como el Estatuto de los Trabajadores nos hace referencia al contrato individual del trabajador, extraigo dos cláusulas de dichos contratos y expongo lo que allí reflejan:

Contrato individual del personal investigador de la universidad de Burgos:

“*CLAUSULAS:*

***QUINTA**: El/la investigador/a percibirá una retribución que se detalla en los siguientes conceptos salariales (13): Retribución mensual **aplicando el Art. 4 del Convenio Colectivo** correspondiente del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (no es obligatorio para estos contratos los preceptos r**elativos a selección, jornada y retribución) ....**"*

Aquí he comentado que la retribución se entiende por salario y que hicimos el Comité de Empresa un acuerdo con al actual Rector sobre tablas retributivas minimas para ajustarnos a la normativa en vigor.

***DÉCIMA:** El presente contrato se **regulará por lo dispuesto en la legislación vigente** que **resulte de aplicación y, específicamente por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado** por el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; **por el artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**, por los Estatutos de la Universidad de Burgos, aprobados mediante acuerdo 262/03 de 26 de diciembre de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Burgos (B.O.C. y L. 251 de 29 de diciembre de 2003), **el Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León**.*

*Le será de aplicación lo establecido en l**as bases de convocatoria del proceso selectivo** y sus resoluciones de concesión.*

*En lo no previsto por el presente contrato, se estará a lo dispuesto en la **legislación vigente** que resulte de aplicación**”.***

Como TREBEP, Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo ya lo hemos repasado y hemos visto que no discrimina trabajadores, pues nos vamos a ver qué dice la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, ley de aplicacion para el personal contratado a cargo de proyectos de investigación:

El artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ***"no formarán parte de la Oferta de Empleo Público****", "Los procedimientos de selección del personal laboral previsto en este artículo* ***se regirán en todo caso a través de convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia."***

¡Anda, parece ser que estos compañeros han garantizado el acceso al empleo público con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia!, sin embargo, su selección no ha formado parte de una OPE (esto está establecido en esta ley y no hay nada que decir al respecto).

Además, en la mayoría de los contratos se hace referencia a la convocatoria a la que se presentaron.

Pero además en el artículo 25 de la ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación reconoce la Carrera profesional del personal investigador ligado a proyectos.

- *T*ambién he hecho un repaso de la legislación vigente

La cláusula 4 del Acuerdo Marco de la Directiva Europea 1999/70: Esta cláusula **reclama complementos retributivos negados al personal temporal** (trienios*,* ***carrera profesional***, antigüedad, complementos por destino), **derechos de promoción**, formación, ayudas sociales y demás condiciones de trabajo.

El principio que rige esta cláusula es la de no discriminación.

Veamos también sentencias firmes que completan la legislación vigente:

- La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid con fecha 21 de julio de 2025 (**sentencia 01358/2025).** Sentencia firme y ganada por UGT

En esta sentencia se reconoce al PTGAS laboral investigador a cargo de proyectos de la universidad de León, conforme al mismo convenio colectivo a percibir absolutamente todos los complementos que figuran en el convenio colectivo, como los sexenios.

Los trienios actualmente los cobran estos compañeros gracias a otra demanda interpuesta por CCOO que se ganó.

Todos ellos son complementos al trabajado realizado en igualdad que el personal fijo. O sea, principio constitucional de no discriminación.

Y por coherencia doctrinal ya que sigue la misma línea en el argumento de los jueces en el personal investigador de las universidades publicas:

- Tribunal Supremo (jurisprudencia) **STS 3660/2025 (**PDI investigador régimen laboral de las universidades de CyL**). Basado en conflicto colectivo**

interpuesto por CCOO y sentencia 01767/2023. "***Se condena a las universidades de CyL al pago de los citados complementos (quinquenios y sexenios) en caso de resultar favorable en los términos y cuantías que el personal con relación laboral fija***».

Y en esta sentencia dice también: "... resulta concluyente que no existen diferencias entre el personal permanente y el temporal que justifiquen la desigualdad de trato; más aún si se tiene en cuenta que el derecho que se discute es, primariamente, el acceso a la ***evaluación de la actividad investigadora*** *cada sexenio que, obviamente tendrá en* ***cuenta los resultados de la investigación que responden al esfuerzo personal*** *o del equipo de investigación en el que se integre el docente,* ***todo ello con independencia de la naturaleza, permanente o temporal de su contrato."***

Ya que esta sentencia es de interés casacional y creado jurisprudencia, creo que hay que centrarse en el fundamento que dice "*todo ello con independencia de la naturaleza de su contrato*"

Y también mencionar otro conflicto colectivo presentado por CCOO sobre los complementos autonómicos del PDI laboral temporal. La presentó CCOO y se unió UGT, STECyL y CSIF

- SENTENCIA: 00667/2026, La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, **de 6 de abril de 2026 (Conflicto Colectivo número 0000001/2026**). Actualmente está recurrido en casación por las Universidades de CyL pero la coherencia doctrinal es la misma, no discriminación.

A pesar de toda esta legislación presentada, entiendo que su aplicación es complicada ya que la financiación de personal ligado a proyectos no tiene la estabilidad financiera que sí tiene el personal adscrito al capítulo 1. Por la complejidad del tema, solicito que este tema deba tratarse únicamente con el comité de empresa ya que son las personas en este momento habilitadas para negociar y votar al respecto, ya que son los representantes reconocidos en las urnas de este colectivo laboral, como así se reflejó en el acta de 30 de septiembre de 2025.

Es mi deseo que conste en el acta final de las negociaciones mantenidas sobre la carrera horizontal del PTGAS de la Universidad de Burgos.

Rocío Muñoz Rivas

Presidenta y Miembro del Comité de Empresa

CSIF TODOXTOD@S ES MÁS

Rocío Muñoz Rivas
Delegada Sindical CSIF

Telf. 650 29 69 51, también whatsapp
https://www.csif.es/es/portada/castillayleon/universidades

Síguenos en el canal de Telegram CSIF UNIVERSIDAD DE BURGOS y danos tu opinión:https://t.me/csifubu