



ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE BURGOS POR EL QUE SE APRUEBA LA NORMATIVA SOBRE RETRIBUCIONES MÍNIMAS DEL PERSONAL «TÉCNICO» Y DEL «QUE REALIZA FUNCIONES DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS RELACIONADOS CON LA INVESTIGACIÓN, EL DESARROLLO, LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN» CONTRATADO CON FONDOS PROVENIENTES DE CONVOCATORIAS PÚBLICAS Y PRIVADAS CUYAS BASES NO LAS ESTABLEZCAN

Preámbulo

La Universidad de Burgos tiene como misión la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento. El despliegue en estos tres ámbitos de actuación se basa en el conocimiento, su generación, custodia y transmisión, que depende del personal investigador, y que se puede valorar en términos de productividad científica y transferencia a la sociedad.

En este marco, existe una vinculación directa entre la cantidad y la calidad de la investigación que se realiza y el apoyo que la universidad ofrece al personal investigador, tal como se indica en el acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de diciembre de 2022 de la Universidad de Burgos por el que se aprueba la «normativa sobre retribuciones mínimas del personal investigador contratado con fondos provenientes de convocatorias públicas y privadas cuyas bases no las establezcan».

Asimismo, la generación de conocimiento liderada por los investigadores se apoya, en numerosas ocasiones, en el personal «técnico» y en el «que realiza funciones de gestión, administración y servicios relacionados con la investigación, el desarrollo, la transferencia de conocimiento y la innovación». La *Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación* incluye, de forma novedosa, a este personal en el SECTI (Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación) y le atribuye un papel en los propios grupos de investigación. Por tanto, La *Ley 17/2022* apunta indirectamente a la conveniencia de que este personal se pueda integrar en los proyectos de investigación, tanto para beneficio curricular de este personal como del equipo que ejecuta el proyecto, que se enriquece.

Además, el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo* y la *Ley 17/2022*, permiten abordar una mejora adicional en las condiciones del personal técnico y de gestión de la investigación, en términos de condiciones laborales, especialmente el acceso a contratos indefinidos. En este sentido, la Universidad de Burgos considera estas normas como una oportunidad, promoviendo especialmente que los contratos sean indefinidos y a tiempo completo.



Asimismo, y de acuerdo con la política de la Universidad de Burgos de dignificación de la actividad investigadora y de la política vinculada al sello HRS4R, y de forma paralela a la regulación salarial del personal investigador contratado, se considera que la universidad ha de contar con una tabla de retribuciones mínimas del personal técnico y de gestión contratado con fondos provenientes de convocatorias públicas y privadas que no establezcan en las bases y en las convocatorias estos mínimos. Además, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.2 del II Convenio Colectivo del PAS de las Universidades públicas de Castilla y León, suscrito en fecha 28 de noviembre de 2006, estas tablas retributivas se han negociado y consensuado con el Comité de Empresa del PAS, y se han vinculado a normas y convocatorias públicas asimilables, como el *Programa estatal para desarrollar, atraer y retener talento*.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Las retribuciones mínimas previstas en la presente normativa se aplicarán a todas las contrataciones realizadas por la Universidad de Burgos tanto de personal «técnico» como del «que realiza funciones de gestión, administración y servicios relacionados con la investigación, el desarrollo, la transferencia de conocimiento y la innovación», de acuerdo con La *Ley 17/2022*, contratado con fondos provenientes de convocatorias públicas y privadas que no establezcan en sus bases y convocatorias estos mínimos.

La presente normativa no resultará de aplicación a aquellas convocatorias en las que sí se prevén las retribuciones mínimas, como las convocatorias de atracción de talento nacionales y europeas, así como a algunas convocatorias regionales de proyectos que incluyen contrataciones, debiendo aplicar en estos supuestos las retribuciones indicadas en dichas convocatorias, siempre y cuando alcancen el SMI vigente.

Artículo 2. Perfiles del personal «técnico» y en el «que realiza funciones de gestión, administración y servicios relacionados con la investigación, el desarrollo, la transferencia de conocimiento y la innovación»

1. Titulados de nivel 3 según MECES. Puestos para cuyo acceso y desempeño se exija estar en posesión de titulación universitaria de licenciado, ingeniero o arquitecto superior o equivalente, y grado más máster.
2. Titulados de nivel 2 según MECES. Puestos para cuyo acceso y desempeño se exija estar en posesión de titulación universitaria de grado o diplomado.
3. Técnicos de nivel 1 según MECES. Puestos para cuyo acceso y desempeño se exija estar en posesión de técnico superior de formación profesional, técnico superior, técnico medio de formación profesional o título de bachiller.

Artículo 3. Tablas de retribuciones mínimas y jornada laboral

El 1 de enero de cada año se publicará por parte del vicerrectorado con competencias en investigación la tabla retributiva para ese año, que tendrá en consideración lo indicado en las *Ayudas para contratos de Personal Técnico de Apoyo (PTA)* del *Subprograma Estatal de Incorporación del Programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2021-2023* o ayudas que las sustituyan, y que en ningún caso supondrá una disminución de retribuciones respecto a ejercicios anteriores. Estas ayudas establecen dos tipos mínimos de remuneración, la correspondiente a la titulación



de Grado, Máster o similar, y la Técnico Superior. Tomando como referencia estos datos, junto con los perfiles anteriores, las retribuciones mínimas en la Universidad de Burgos para el personal a tiempo completo serán:

1. Titulados de nivel 3 según MECES: la retribución establecida en la mencionada convocatoria estatal más 4.000 euros.
2. Titulados de nivel 2 según MECES. la retribución establecida en la mencionada convocatoria estatal.
3. Técnicos de nivel 1 según MECES: la retribución establecida en la mencionada convocatoria estatal más 1.000 euros.

Las retribuciones del personal a tiempo parcial se corresponderán con la dedicación porcentual relativa a las establecidas para el personal a tiempo completo, aplicando un incremento del 20% cuando la jornada a tiempo parcial sea inferior o igual al 50% de la jornada completa y un incremento del 10% para el resto de contratos a tiempo parcial.

La jornada laboral atenderá al régimen de dedicación y se pactará flexiblemente entre la persona responsable del proyecto al que se vincule el contrato de trabajo y el personal técnico o de gestión. Esta flexibilidad se ha de entender tanto en el marco de los requisitos del proyecto de investigación, no pudiéndose superar las 10 horas de trabajo en un mismo día y sujeta a compensación horaria, incluso de jornadas laborales completas, como de las necesidades de conciliación personal y familiar.

Disposición adicional primera. Desarrollo

Se autoriza al Vicerrector con competencias en materia de investigación a dictar las instrucciones precisas para el desarrollo e interpretación de la presente normativa.

Disposición adicional segunda. Participación en equipos de investigación y de trabajo.

Los equipos de investigación y de trabajo de los proyectos, cuando así lo permita la convocatoria, de acuerdo con la *Ley 17/2022*, que establece en el artículo 3 el personal que forma parte del SECTI, podrán incorporar tanto personal «técnico» como el «que realiza funciones de gestión, administración y servicios relacionados con la investigación, el desarrollo, la transferencia de conocimiento y la innovación» cuando este personal esté contratado con fondos obtenidos por los miembros de estos equipos.

Disposición transitoria. Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta normativa.

Las retribuciones mínimas previstas en la presente normativa no resultarán de aplicación a los contratos celebrados con anterioridad a su entrada en vigor. No obstante, las retribuciones mínimas sí resultarán de aplicación a aquellos contratos cuyas condiciones se modifiquen con posterioridad a su entrada en vigor, especialmente en los supuestos de transformación del contrato de obra y servicio a contrato indefinido, o al cambiar de fuente de financiación en contratos indefinidos.

Disposición final. Entrada en vigor

La presente normativa será publicada en el BOCYL y entrará en vigor el 1 de enero de 2024.



ANEXO

En relación con el año 2024, la tabla retributiva bruta mínima anual, para contratos a tiempo completo, será la siguiente:

Tabla de retribuciones mínimas para el año 2024

Nivel, según MECES	Retribución bruta anual establecida en la convocatoria estatal, euros	Retribución en la UBU, euros	Coste del contrato imputable al proyecto, euros
1	15.940		22.530
2	19.000	19.000	25.270
3	19.000	23.000	30.590