



ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO 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

(Consejo de Gobierno de 14 de diciembre de 2022)

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.

Así, existe una vinculación directa entre la cantidad y la calidad de investigación que se realiza y el apoyo que la universidad ofrece al personal investigador. Esta realidad se refleja especialmente en quienes son contratados con cargo a proyectos y fondos de investigación. La Universidad de Burgos está comprometida con el apoyo a este personal, tal como se indica en los documentos vinculados al sello HRS4R (*HR Excellence in Research, Estrategia de recursos humanos para investigación*) de la UE, como el *Código de buenas prácticas en investigación*.

Este apoyo se manifiesta en iniciativas como la *Regulación para colaborar en tareas docentes*, las *Instrucciones para participar en proyectos de investigación*, o la posibilidad de participar en la Convocatoria de evaluación de la actividad investigadora de la ANECA (solicitar la evaluación de sexenios o tramos de investigación de la CNEAI) desde la convocatoria de 2021.

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, 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* permiten abordar una mejora adicional en las condiciones del personal investigador contratado, 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.

Además, 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, se considera que la universidad ha de contar con una tabla de retribuciones mínimas del personal investigador contratado con fondos provenientes de convocatorias públicas y privadas que no establezcan en las bases y en las convocatorias estos mínimos. Asimismo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11, último párrafo, del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades públicas de Castilla y León, suscrito en fecha 18 de marzo de 2015, estas tablas retributivas se han negociado y consensuado con el Comité de Empresa del PDI, y se han vinculado a normas y convocatorias públicas asimilables, como el *Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (EPIF)* y del *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 de personal investigador 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 las convocatorias.

Artículo 2. Perfiles del personal investigador y retribuciones mínimas

2.1. Perfiles de personal investigador

A los efectos previstos en la presente normativa, el personal investigador se clasificará en los perfiles profesionales que abarcan desde la fase de formación hasta la de independencia en la investigación (R1, R2 y R3), según lo establecido en el *Marco europeo de la carrera investigadora*. Dichos perfiles están definidos en el apartado F de la *Guía de la carrera investigadora* de la Universidad de Burgos.

2.2 Investigadores R1

Las personas contratadas serán personal investigador novel, habitualmente en formación. Deberán estar en posesión del título de Grado. No podrán optar quienes estén en posesión del título de Doctor/a.

Dentro de la presente categoría se establecen 3 sub-perfiles, atendiendo a la fecha de conclusión de los estudios de grado, desde la publicación de la convocatoria:

- R1a: Estudios de Grado concluidos hace 3 años o menos.
- R1b: Estudios de Grado concluidos hace más de 3 y menos de 5 años.
- R1c: Estudios de Grado concluidos hace 5 años o más.

Las retribuciones mínimas serán las establecidas para personal investigador en formación en el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (EPIF). Así, la retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación para el perfil R1a, al 60 por 100 para el perfil R1b, y al 75 por 100 para el perfil R1c. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



2.3. Investigadores R2

Las personas contratadas serán personal investigador reconocido, no completamente autónomo, en etapa postdoctoral. Deberán estar en posesión del título de Doctor/a. El tiempo desde la obtención de ese título no podrá ser superior a 4 años contados desde la fecha de publicación de la convocatoria.

La retribución mínima será la establecida para la primera fase de las ayudas Juan de la Cierva-formación del *Programa estatal para desarrollar, atraer y retener talento* o programa que lo sustituya, en los términos de la tabla que se incluye como anexo a esta normativa.

2.4. Investigadores R3

Las personas contratadas serán personal investigador independiente. Deberán estar en posesión del título de Doctor/a y el tiempo desde la obtención de este título será superior a 4 años contados desde la fecha de publicación de la convocatoria.

La retribución mínima será la establecida para la primera fase de las ayudas Ramón y Cajal del *Programa estatal para desarrollar, atraer y retener talento* o programa que lo sustituya, en los términos de la tabla que se incluye como anexo a esta normativa.

Artículo 3. Disposiciones generales para todos los perfiles investigadores

Las fechas límites indicadas en los tres perfiles podrán ampliarse cuando concurra alguna de las situaciones que se citan a continuación:

1. Nacimiento de hijo/a, o cuidado de hijo/a en los casos de adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, siempre y cuando la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa se haya producido entre la fecha de obtención del título requerido para la contratación y la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes. Se aplicará una ampliación de 1 año por cada hijo/a.
2. Incapacidad temporal durante el embarazo por causas vinculadas con el mismo, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural de un/a menor de nueve meses. Se aplicará una ampliación igual al periodo justificado.
3. Incapacidad temporal por causas distintas a las del punto anterior por un periodo de, al menos, tres meses consecutivos. Se aplicará una ampliación igual al periodo justificado.
4. Excedencias por cuidado de hijo/a, por cuidado de familiar, por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista, por un periodo mínimo de tres meses. Se aplicará una ampliación igual al periodo justificado.
5. Reducción de jornada por guarda legal, por cuidado directo de familiar, o para cuidado de menor afectado de enfermedad grave, por un periodo mínimo de tres meses, calculado en jornadas completas. Se aplicará una ampliación igual al periodo justificado.
6. Atención a personas en situación de dependencia, con arreglo a lo recogido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, por un periodo mínimo de tres meses. Se aplicará una ampliación igual al periodo justificado.



7. Solicitantes que acrediten una discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se aplicará una ampliación de 2 años a los períodos señalados.

Estos periodos se acreditarán debidamente en el momento de presentar la solicitud. Será compatible la aplicación de más de una de las situaciones previstas en este apartado, pudiéndose acumular diferentes periodos, siempre que los periodos justificados no concurren en idéntico lapso temporal. El cómputo de la ampliación a aplicar se realizará redondeando al alza a meses completos el periodo justificado o, si resultan de aplicación varios periodos, la suma de los periodos justificados. A estos efectos, el periodo justificado por nacimiento o cuidado de hijo/a será de un año por cada hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

Artículo 4. Tablas de retribuciones mínimas

La tabla retributiva se actualizará en diciembre de cada año, atendiendo a lo establecido en el EPIF y en las últimas convocatorias publicadas de las ayudas Juan de la Cierva-Formación y Ramón y Cajal (primera fase) o ayudas que las sustituyan. Estará en vigor desde el 1 de enero del siguiente año y a lo largo del mismo.

Disposición adicional. 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 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 2023.

ANEXO

En relación con el año 2023, la tabla retributiva bruta mínima anual, para contratos a tiempo completo, será la siguiente:

	<i>Retribución</i>	<i>S. Social</i>	<i>Total</i>
R1a:	17.221 €	5.683 €	22.904 €
R1b:	18.451 €	6.089 €	24.540 €
R1c:	23.064 €	7.611 €	30.675 €
R2:	25.350 €	8.366 €	33.716 €
R3	33.300 €	10.990 €	44.290 €

*Estas cantidades se incrementarán con la correspondiente indemnización por finalización de contrato