



Universidad de Valladolid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

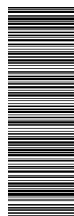
MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN, LOS ORGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PAS LABORAL Y LA MESA SECTORIAL DEL PDI, SOBRE DETERMINADOS ASPECTOS RELATIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR Y PERSONAL COLABORADOR EN TAREAS DE INVESTIGACIÓN, FINANCIADA DE FORMA FINALISTA CON CARGO A PROYECTOS, CONVENIOS, CONTRATOS O ACUERDOS DE INVESTIGACIÓN.

La gestión del personal contratado nos enfrenta a situaciones que tienen periodicidad anual, pero también a situaciones nuevas, para las que es necesario tomar decisiones que resuelvan problemas específicos que no se habían considerado en situaciones anteriores y ante los que es necesario actuar.

Entre las anuales se encuentra la subida de sueldos del personal contratado con cargo a proyectos, contratos o convenios, que es conveniente actualizar de acuerdo con la normativa general. El art 18.2 de la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, establece que *“En el año 2021, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo”*.

Por otro lado, los artículos 4.1 y 5.1 del acuerdo de la comisión de investigación, los órganos de representación del PAS laboral y la mesa sectorial del PDI, sobre determinados aspectos relativos a la contratación de personal investigador y personal colaborador en tareas de investigación, financiada de forma finalista con cargo a proyectos, convenios, contratos o acuerdos de investigación, establecen que será la comisión de investigación la que fijará las retribuciones de este personal previa negociación.

Entre las nuevas necesidades a las que es conveniente dar solución se encuentra la resolución de los procedimientos de abstención y recusación en relación con la selección de personal investigador y colaborador. Ni en el reglamento aprobado en Consejo de Gobierno de fecha 31 de enero de 2013, ni en el acuerdo de la comisión de investigación que lo desarrolla, de fecha 14/04/2015 modificado el





Universidad de Valladolid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

29/04/2016, se hace referencia a este tema, más allá de mencionar estas causas. Los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, delimitan estos conceptos y dentro de este marco es necesario aplicarlo a este procedimiento concreto.

A la vista de estas motivaciones, la comisión de investigación acuerda lo siguiente, para su negociación con la parte social

A. Subida de sueldo del personal contratado para el año 2021

1. De acuerdo con el artículo 18.2 de la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, se acuerda un incremento del 0,9% para las retribuciones que vinieran percibiendo a 31/12/2020 el personal afectado por el reglamento para la contratación de personal investigador y personal colaborador en tareas de investigación, financiada de forma finalista con cargo a proyectos, contratos, acuerdos o convenios de investigación (*Aprobado por el Consejo de Gobierno, sesión de 31 de enero de 2013, BOCyL nº 92 de 16 de mayo de 2013*)

2. Se modifican los cuadros de los artículos 3, 4 y 5 del acuerdo de la Comisión de Investigación, los órganos de representación del PAS laboral y la mesa sectorial del PDI, sobre determinados aspectos relativos a la contratación de personal investigador y personal colaborador en tareas de investigación, financiada de forma finalista con cargo a proyectos, convenios, contratos o acuerdos de investigación en aplicación de este incremento salarial quedando como sigue:

Tercero. Categorías y retribuciones del personal investigador

Retribuciones del personal investigador 2021 (extras prorrateadas)				
Categoría y requisitos exigibles en la convocatoria	retrib/mes	Cuota P. mes	Indemniz. mes	Coste Mensual
Investigador senior: Será necesario estar en posesión del título de doctor y acreditar una experiencia posdoctoral superior a 4 años.	2.554,92	832,90	87,12	3.474,94





Universidad de Valladolid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Investigador joven: Será necesario estar en posesión del título de doctor.	2.098,69	684,17	71,56	2.854,42
Investigador iniciado: Será necesario al menos cumplir los requisitos exigibles para acceder a los Estudios de Doctorado.	1.733,69	565,18	59,12	2.358,00
Investigador en formación: Será licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado, ingeniero técnico o diplomado.	1.368,71	469,25	46,67	1.884,63

Cuarto. Categorías y retribuciones del personal colaborador en tareas de investigación

Retribuciones del personal colaborador en tareas de investigación (extras prorrateadas)				
Categoría y requisitos exigibles en la convocatoria	Retribución /mes	Cuota patronal.	Indemniz. mes	Coste total mes
Técnicos especialistas: Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalente.	1.459,94	475,94	49,78	1.985,66

Quinto.1 Disposiciones comunes

Complementos	Retribución anual	retrib/mes
Complemento nivel 1	7.883,76	656,98
Complemento nivel 2	5.255,84	437,99
Complemento nivel 3	2.627,92	218,99
Complementos para contratos a tiempo completo para investigador senior, joven o técnico especialista.		





Universidad de Valladolid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

B. Abstención y recusación

Se añade un nuevo apartado octavo al acuerdo, pasando el actual número octavo a número nueve:

Octavo. Abstención y recusación

1. Las comunicaciones de abstención, así como las recusaciones, se presentarán ante el órgano gestor de la convocatoria, el Servicio de Apoyo a la Investigación.
2. En los casos de abstención del investigador principal, admitida ésta, el Vicerrector de Investigación nombrará una nueva comisión de selección formada por investigadores de áreas afines a la del proyecto de investigación, que realizarán la propuesta de selección de la plaza o plazas convocadas.
3. En el caso de abstención de un vocal, corresponderá al investigador principal el nombramiento de su sustituto.
4. En caso de promoverse recusación del presidente de la comisión de selección, será el Vicerrector de Investigación quien realice las actuaciones establecidas en el art 24 de la Ley 40/2015. Si la recusación afecta a uno de los vocales será el investigador principal quien realice las actuaciones.
5. En la propuesta de selección del candidato se publicará la comisión definitiva que ha realizado la selección, haciendo referencia en el apartado de observaciones a las incidencias registradas. La documentación generada se enviará al Servicio de Investigación junto con la propuesta de selección.

C. Disposición final

Esta modificación entrará en vigor una vez publicada en el tablón de anuncios de la sede electrónica de la Universidad de Valladolid. Se autoriza al Vicerrectorado de Investigación a elaborar un documento consolidado.

En Valladolid, a fecha de firma electrónica

El Rector

(Por delegación, R.R. de 26/08/2020, BOCyL de 02/09/2020)

El Vicerrector de Investigación, Innovación y Transferencia

Óscar Martínez Sacristán

