

**III. OUTRAS DISPOSICIÓNS****CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**

*RESOLUCIÓN do 30 de outubro de 2020, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do Acordo sobre a clasificación profesional e as condicións retributivas do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación da Universidade de Santiago de Compostela.*

Visto o texto do acordo polo que se aproba o acordo sobre a clasificación profesional e as condicións retributivas do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación da Universidade de Santiago de Compostela, suscrito entre a representación da Universidade de Santiago de Compostela e as organizacións sindicais CC.OO., UGT e CIG, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

**RESOLVE:**

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 30 de outubro de 2020

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora xeral de Relacións Laborais

**ANEXO****Acordo sobre a clasificación profesional e as condicións retributivas do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación****Preámbulo**

A Universidade de Santiago de Compostela (USC) xestiona máis da metade dos recursos que se captan no Sistema universitario galego (SUG) destinados á investigación. Ese



volumen implica o desenvolvemento dun importante número de proxectos, actividades e servizos de I+D e innovación que requiren da contratación de persoal investigador e persoal técnico de apoio que participe na súa execución con financiamento de carácter finalista.

Ao mesmo tempo, a USC contrata, a través de programas de recursos humanos estatais, autonómicos e internacionais, persoal investigador en fase de formación ou de consolidación da súa traxectoria científica nun volume que a coloca entre as dez primeiras no ámbito estatal e como universidade líder dentro do SUG no período 2008-2018.

Non obstante, o financiamento conxuntural, temporal e basicamente finalista asociado a estas actividades, fundamentalmente na contratación derivada de proxectos específicos de investigación, contratos e convenios con empresas e outras entidades, derivou nunha dinámica de precarización deste tipo de emprego que as sucesivas reformas laborais foron penalizando no marco das políticas sociais de protección dos traballadores de carácter temporal.

Nos últimos anos, o descenso no financiamento da I+D que a crise económica xerou en moitos ámbitos científicos e a debilidade do marco laboral no eido da ciencia incrementaron paulatinamente a conflictividade xudicial asociada a este persoal agravando os problemas para a institución, e superou o millón de euros en termos económicos que, nunha boa parte, deben sufragarse con recursos estruturais.

Neste contexto, en febreiro de 2017 constituíuse a denominada Comisión negociadora do convenio colectivo do persoal contratado pola USC con recursos afectados procedentes de fondos públicos ou contratos con entidades e empresas para o desenvolvemento de actividades de I+D+i, co obxectivo de avaliar alternativas que permitisen un novo marco de contratación de persoal.

Paralelamente cómpre, así mesmo, indicar que nese mesmo ano a Universidade foi recoñecida pola Comisión Europea coa acreditación HR *Excellence in Research* e, no ano 2019, superou a revisión de seguimento, que certifica o apoio á xeración dunhas condicións de traballo favorables e un ambiente motivador para o persoal investigador e na cal se adquiriu o compromiso de desenvolver unha carreira investigadora homologable cos estándares europeos.

En novembro de 2018, o novo equipo de goberno retomou a negociación mencionada ao constatar que as propostas non frutificaran nun convenio e propuxo unha nova dinámica que permitise chegar a acordos puntuais nas materias máis relevantes sen renunciar a que



eses mesmos acordos conformen finalmente un convenio colectivo diferenciado se así se considera preciso.

Sobre esta base e tendo en conta a necesidade de xerar os maiores consensos posibles para dotar de seguridade xurídica as decisións que se adopten, mantivéronse, dentro dese marco, reunións formais da comisión mencionada e reunións de grupos de traballo cos representantes dos traballadores para a análise de tres cuestións fundamentais: os procesos de selección deste persoal, as categorías e as retribucións.

Así mesmo, o equipo de goberno constituíu, en maio de 2019, un grupo asesor en materia de investigación con investigadoras e investigadores principais das estruturas de I+D de traxectoria consolidada, con representación de todas as tipoloxías e de todas as áreas de coñecemento.

Froito das reunións mencionadas, o Consello de Goberno aprobou, o 27 de setembro de 2019, o Regulamento de selección de persoal investigador e de apoio á investigación no marco de actividades e programas de I+D+i, que entrou en vigor o 14 de outubro e que ordena as diferentes modalidades de selección con procedementos rigorosos, acordes á legalidade, e que permiten a flexibilidade que demanda o desenvolvemento de actividades de investigación.

O seguinte paso, necesario na nova definición da investigación na Universidade de Santiago de Compostela, é o establecemento de categorías e retribucións para o persoal investigador que configuren unha carreira investigadora, achegando estabilidade a este colectivo e potenciando a continuidade das investigacións que desenvolven. Este fito supón un merecido recoñecemento da importancia das funcións que desenvolven no seo da USC e que son vitais para o avance científico da sociedade galega.

Nesta configuración cómpre facer unha mención especial á denominación elixida para as diferentes modalidades de persoal investigador distinguido. É frecuente que os programas de financiamento vinculados á investigación empreguen o nome de persoeiros con traxectorias recoñecidas. As accións Marie Sklodowska-Curie no ámbito europeo, os programas Ramón y Cajal e Juan de la Cierva no ámbito estatal, ou os extinguidos programas Parga Pondal, Ángeles Alvariño ou María Barbeito no ámbito autonómico son algúns dos exemplos que podemos observar na nosa contorna. Ademais do recoñecemento da carreira investigadora, a Universidade de Santiago de Compostela quere pór en valor mulleres con especial incidencia na súa historia que foron pioneiras para a institución e para a sociedade.



Os nomes elixidos para as tres modalidades de persoal investigador distinguido son os seguintes:

Modalidade A: Manuela Antonia Barreiro Pico (1877-1953) foi a primeira alumna da Universidade de Santiago de Compostela.

Modalidade B: Sergio Vidal Ruibal (1966-2003) foi profesor da Área de Anatomía e Anatomía Patolóxica Comparadas do Departamento de Anatomía e Produción Animal na Facultade de Veterinaria.

Modalidade C: Jimena Fernández de la Vega Lombán (1895-1984) foi pioneira na xenética médica en España e unha das dúas primeiras mulleres en licenciarse en Medicina na Universidade de Santiago de Compostela, xunto con súa irmá Elisa. Por outra banda, cómpre tamén dar un paso firme no relativo ao persoal de apoio á investigación e equiparalo ás condicións establecidas no Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos, tendo en conta que a natureza das súas funcións determina a súa inclusión nese ámbito.

Enténdese por persoal técnico de apoio á investigación aquel cuxas tarefas requiren coñecementos técnicos e experiencia nun ou máis campos da enxeñaría, as ciencias físicas e a vida, ou das ciencias sociais, das humanidades e das artes. Este persoal participa nas investigacións realizando tarefas científicas e técnicas que implican a aplicación de conceptos e métodos operativos e o uso de equipos de investigación, baixo a supervisión de persoal investigador. Tamén inclúe aquel persoal cualificado que realiza tarefas de apoio relacionadas coa xestión da I+D, tales como a planificación, a información ou o asesoramento sobre protección de resultados.

Para lograr a equiparación mencionada buscouse unha fórmula que permita igualar as condicións salariais, de forma que o persoal que menos cobra se beneficie primeiro da converxencia. Logo da análise das retribucións por categorías, propúxose unha aplicación distinta para cada unha, tendo en conta as retribucións anuais e as diferenzas existentes.

Por último, cómpre remarcar que as materias que se regulan neste acordo non esgotan a negociación, co fin de que a inclusión doutras novas poida dar lugar a un convenio colectivo específico.



O documento estrutúrase nun preámbulo, seis capítulos con 26 artigos, tres disposicións adicionais, sete disposicións transitorias, unha disposición derogatoria, unha disposición derradeira e tres anexos.

No capítulo I regúlanse as cuestións de carácter xeral sobre o ámbito e materias obxecto deste acordo.

Nos capítulos II e III establécense a clasificación profesional e as categorías que conformarán a carreira investigadora para o persoal investigador definido na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, así como dúas categorías específicas, persoal investigador colaborador e persoal investigador asociado, para facilitar a incorporación de persoal de carácter temporal no marco de proxectos específicos de investigación.

No capítulo IV dispónse a equiparación do persoal de apoio á investigación a determinadas categorías do Convenio colectivo para o persoal de administración e servizos da USC, así como as retribucións, sen prexuízo da equiparación progresiva do resto de condicións ao establecido nas disposicións do convenio mencionado.

No capítulo V recóllense as medidas para a igualdade efectiva entre mulleres e homes e para garantir a non discriminación e previr situacións de acoso sexual ou por razón de sexo.

No capítulo VI establécense medidas específicas no relativo á prevención de riscos laborais e á seguridade e saúde laboral. A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, establece que a prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais. Neste sentido, o Real decreto 39/1997 establece que a integración da prevención en todos os niveis xerárquicos da empresa implica a atribución a todos eles e a asunción por estes da obriga de incluír a prevención de riscos en calquera actividade que realicen ou ordenen e en todas as decisións que adopten.

Para cumprir coa obriga de integración da prevención, a USC conta cun plan de prevención de riscos laborais que establece as responsabilidades e funcións dos distintos niveis xerárquicos en materia de prevención de riscos laborais e determina que corresponderá ao persoal investigador principal a responsabilidade de integrar a prevención respecto do persoal, das instalacións e das actividades que dirixa.



A disposición adicional primeira regula a aplicación das disposicións deste acordo ao persoal de entidades vinculadas ou dependentes da Universidade de Santiago de Compostela cuxa finalidade sexa a investigación e a transferencia do coñecemento á sociedade.

A disposición adicional segunda establece a posibilidade de adaptar as condicións retributivas e dos requisitos para as diferentes categorías de persoal investigador no suposto de que os contratos se realicen con financiamento finalista que así o estableza.

A disposición adicional terceira establece as categorías que poderán ser persoal investigador principal e, polo tanto, solicitar proxectos de I+D.

As disposicións transitorias establecen os mecanismos de adaptación dos contratos vixentes aos termos do acordo e desenvolven a equiparación gradual das retribucións, tanto para os contratos vixentes como para aqueles novos que se subscriban. Así mesmo, regulan aspectos pendentes de desenvolvemento en futuros acordos ou nun convenio específico.

A disposición derradeira establece a entrada en vigor agás para o suposto de que a categoría de investigador distinguido imparta docencia, que estará condicionado á aprobación previa por parte do Claustro Universitario da USC.

Completan o acordo tres anexos coas táboas de retribucións para as categorías que se establecen e as táboas coa equiparación das retribucións do persoal de apoio á investigación que ten contrato vixente na actualidade.

Foi negociado na Mesa Xeral de Negociación celebrada o 17 de xullo de 2020 e acordado na sesión do 24 de xullo do Consello de Goberno. Así mesmo, informouse o Consello Social na sesión celebrada o 30 de xullo de 2020.

## CAPÍTULO I

### Disposicións xerais

#### Artigo 1. *Partes asinantes*

A Universidade de Santiago de Compostela e as organizacións sindicais con representación na Mesa Xeral de Negociación da Universidade de Santiago de Compostela constituída o 24 de xaneiro de 2020 negociaron o presente acordo que subscriben, dunha parte, como representación sindical, as seccións sindicais de Comisións Obreiras (CC.OO.),



Unión General de Trabadores (FeSP-UGT) e Confederación Intersindical Galega (CIG) da USC e, doutra parte, como representación da Universidade, o xerente e o vicerreitor de Investigación e Innovación.

### Artigo 2. *Natureza xurídica*

1. O presente acordo ten eficacia limitada e foi negociado de conformidade co capítulo IV do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, co título III do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e cos estatutos da Universidade de Santiago de Compostela.

2. As materias obxecto deste acordo son as seguintes:

- Clasificación profesional.
- Retribucións.
- Igualdade efectiva de oportunidades e non discriminación de mulleres e homes.
- Prevención de riscos laborais e seguridade e saúde no traballo.

### Artigo 3. *Ámbito persoal*

1. Este acordo é de aplicación ás relacións laborais do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación na Universidade de Santiago de Compostela do ámbito funcional definido neste acordo e de conformidade co capítulo IV do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.

2. Así mesmo, este acordo será de aplicación ás entidades dependentes ou adscritas á Universidade de Santiago de Compostela que teñan como finalidade a execución directa de actividades de investigación científica e técnica, de actividades de prestación de servizos tecnolóxicos e daquelas actividades de carácter complementario, necesarias para o adecuado progreso científico e tecnolóxico da sociedade, que lle sexan atribuídas nas súas normas de creación e funcionamento.





**Artigo 4. *Ámbito funcional***

Este acordo é de aplicación ao persoal investigador e de apoio á investigación que desenvolve total ou parcialmente proxectos, convenios, contratos e acordos de investigación con cargo ao financiamento finalista xestionado pola Universidade de Santiago de Compostela, vinculado, entre outros, a:

- a) Proxectos específicos de investigación.
- b) Contratos regulados no artigo 83 da Lei orgánica de universidades.
- c) Convenios ou acordos de colaboración para o financiamento da investigación con entidades ou organismos públicos ou privados.
- d) Axudas a estruturas específicas de investigación.
- e) Convenios de cátedras institucionais de empresa, que inclúan accións de I+D.
- f) Actividades de interese prioritario para a Universidade con financiamento obtido no marco de convocatorias dirixidas ao fortalecemento dos recursos humanos destinados á investigación e á transferencia de coñecemento.
- g) Actividades de investigación de convocatorias propias da Universidade de Santiago de Compostela.

**Artigo 5. *Ámbito temporal***

Este acordo terá eficacia indefinida ata que se subscriba un convenio, novo acordo ou pacto que o derroque ou integre ou se por disposicións legais ou regulamentarias se establecen melloras económicas ou contractuais.

**Artigo 6. *Denuncia do acordo***

Sen prexuízo do carácter indefinido do acordo, calquera das partes asinantes pode exercer a posibilidade de denuncia mediante comunicación escrita ao resto de asinantes e á autoridade laboral.





**Artigo 7. Comisión paritaria**

1. Constituirase unha comisión paritaria das partes asinantes do acordo para o exame e resolución de cantas cuestións deriven da súa interpretación, vixilancia e aplicación.

2. A comisión estará composta por 8 representantes designados polas organizacións sindicais asinantes de persoal docente e investigador e persoal de administración e servizos, distribuídos en función dos resultados obtidos no último proceso electoral, e polos representantes que designe a Universidade de Santiago de Compostela. Na primeira sesión constitutiva designaranse as persoas que exercerán a Presidencia e a Secretaría. As partes poderán nomear asesores que asistirán con voz pero sen voto.

3. Son competencias da comisión:

a) A interpretación da totalidade do articulado do acordo.

b) A vixilancia do cumprimento do acordo.

c) A conciliación previa nos conflitos de carácter colectivo derivados da interpretación do acordo e aqueloutros que someta á súa consideración calquera das partes.

d) A actualización do contido deste acordo para adaptalo ás modificacións que poidan derivar de cambios normativos.

e) Calquera outro asunto que se lle encomende no articulado do acordo.

4. Os acordos da comisión paritaria requirirán o voto afirmativo da maioría das partes integrantes e vinculan as partes no mesmos termos que este acordo, considéranse parte del e gozan da mesma eficacia obrigatoria. Os acordos serán remitidos á autoridade laboral para o seu rexistro e publicación oficial.

5. A comisión reunirse ordinariamente cada seis meses ou cando así o solicite a maioría de calquera das partes, logo de comunicación escrita en que se indiquen os puntos que se van tratar.

6. A comisión entenderase validamente constituída cando asistan a maioría dos representantes que a compoñen.



## CAPÍTULO II

### Clasificación do persoal investigador

#### Artigo 8. *Grupos profesionais*

1. O persoal investigador será aquel que, provisto da titulación correspondente, leve a cabo unha actividade investigadora, entendida como o traballo creativo realizado de forma sistemática para incrementar o volume de coñecementos, incluídos os relativos ao ser humano, á cultura e á sociedade, o uso deses coñecementos para crear novas aplicacións, a súa transferencia e divulgación.

2. O persoal investigador comprendido no ámbito deste acordo clasificarase nun único grupo profesional de persoal investigador e en tres subgrupos, de conformidade cos seguintes criterios:

– Formación: nivel inicial mínimo de coñecementos teóricos que debe posuír a persoa para desempeñar as funcións do posto de traballo, tendo en conta a titulación requirida e os coñecementos especializados exixidos.

– Experiencia: este criterio determina o período de tempo requirido para que unha persoa, posuíndo a formación específica, adquira as habilidades necesarias para desempeñar o posto e obteña un rendemento suficiente.

– Responsabilidade: este criterio terá en conta as tarefas de planificación, organización e dirección que requiren coñecementos para comprender, motivar e desenvolver as tarefas e persoas que dirixan.

3. Tendo en conta o punto anterior, o persoal investigador clasificarase nos seguintes subgrupos:

– Subgrupo profesional 1: funcións consistentes na realización de tarefas de investigación de nivel inicial. A formación requirida será o título de licenciado/a, enxeñeiro/a, arquitecto/a, graduado/a universitario/a, máster universitario ou equivalente.

– Subgrupo profesional 2: funcións consistentes na realización de tarefas de investigación orientadas á obtención dun elevado nivel de especialización profesional e que poden requirir de funcións de carácter técnico, liderado ou organización. A formación requirida será o título de doutor/a.



– Subgrupo profesional 3: funcións consistentes na realización de actividades de investigación cun alto nivel de especialización profesional e/ou dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalacións e programas científicos e tecnolóxicos singulares de gran relevancia no ámbito do coñecemento de que se trate. A formación requirida será o título de doutor/a e deberán posuír experiencia acreditada de conformidade coas categorías que se establezan. Para este subgrupo terase en conta o criterio de responsabilidade en función das tarefas de dirección, planificación e organización que desenvolvan.

### CAPÍTULO III Categorías do persoal investigador

#### Artigo 9. *Categorías profesionais*

A clasificación de categorías acordes a cada subgrupo é a seguinte:

##### a) Subgrupo profesional 1:

- Persoal investigador predoutoral en formación.
- Persoal investigador colaborador.

##### b) Subgrupo profesional 2:

- Persoal investigador con contrato de acceso ao Sistema español de ciencia, tecnoloxía e innovación.
- Persoal investigador asociado.

##### c) Subgrupo profesional 3:

- Persoal investigador distinguido Manuela Barreiro.
- Persoal investigador distinguido Sergio Vidal.
- Persoal investigador distinguido Jimena Fernández de la Vega.

#### Artigo 10. *Persoal investigador predoutoral en formación*

1. As súas funcións consistirán na realización de tarefas de investigación, no ámbito dun proxecto específico e innovador. O contrato celebrarase de conformidade co regulado no



artigo 21 e na disposición adicional décimo oitava da Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, e de conformidade co Real decreto 103/2019, do 1 de marzo, polo que se aproba o Estatuto do persoal investigador predoutoral en formación.

2. O persoal contratado nesta modalidade deberá estar en posesión do título de licenciatura, enxeñaría, arquitectura, grao universitario de polo menos 300 créditos ECTS (*European Credit Transfer System*) ou máster universitario ou equivalente, e ter sido admitido nun programa de doutoramento. Este persoal terá a consideración de persoal investigador predoutoral en formación.

3. O contrato será de duración determinada, con dedicación a tempo completo. A duración do contrato non poderá ser inferior a un ano, nin exceder os catro anos. Cando o contrato se concertase por unha duración inferior a catro anos, poderá prorrogarse sucesivamente sen que, en ningún caso, as prórrogas poidan ter unha duración inferior a un ano.

4. A actividade desenvolvida polo persoal investigador predoutoral en formación será avaliada anualmente pola comisión académica do programa de doutoramento ou, de ser o caso, da escola de doutoramento, durante o tempo que dure a súa permanencia no programa, e o contrato poderá ser resolto no suposto de non se superar favorablemente.

5. Ningunha persoa poderá ser contratada mediante esta modalidade, na mesma ou distinta entidade, por un tempo superior a catro anos, incluídas as posibles prórrogas, agás no caso de persoas con discapacidade, caso en que se observará o disposto na lexislación vixente.

6. As situacións de incapacidade temporal, risco no embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade suspenderán o cómputo da duración do contrato.

7. As retribucións serán as establecidas no Estatuto do persoal investigador predoutoral en formación ou, de ser o caso, as que os programas de recursos humanos establezan como cantidade que se debe percibir por ese concepto ou cantidade máxima financiable.

8. Os/as investigadores/as principais integrados/as en estruturas e grupos de investigación que dispoñan de financiamento poderán propor unha retribución adicional de carácter variable, ligada a obxectivos e revisable anualmente. Esta retribución non poderá superar o 40 % da retribución anual establecida no programa que financie o contrato.



9. Este persoal poderá colaborar en tarefas docentes sen que supoña unha mingua da carga docente do departamento que asigne a colaboración ata un máximo de 180 horas durante a extensión total do contrato predoutoral, e sen que en ningún caso se poidan superar as 60 horas anuais.

*Artigo 11. Persoal investigador con contrato de acceso ao Sistema español de ciencia, tecnoloxía e innovación*

1. As funcións deste persoal consistirán primordialmente na realización de tarefas de investigación, orientadas á obtención dun elevado nivel de perfeccionamento e especialización profesional, que conduza á consolidación da súa experiencia profesional.

2. O persoal contratado nesta modalidade deberá estar en posesión do título de doutor ou equivalente.

3. A duración do contrato non poderá ser inferior a un ano, nin exceder os cinco, e ningún/ningunha traballador/a poderá ser contratado/a nesta modalidade na mesma ou distinta entidade por un tempo superior ao máximo indicado. A dedicación poderá ser a tempo completo ou tempo parcial, de conformidade co programa que financie o contrato.

4. Ningunha persoa poderá ser contratada mediante esta modalidade, na mesma ou distinta entidade, por un tempo superior a cinco anos, incluídas as posibles prórrogas, agás no caso de persoas con discapacidade, caso en que se observará o disposto na lexislación vixente.

5. As situacións de incapacidade temporal, risco no embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade, suspenderán o cómputo da duración do contrato.

6. As retribucións serán as que o programa que financie o contrato estableza como cantidade para percibir por ese concepto ou, de ser o caso, a cantidade máxima para financiar.

7. Os/as investigadores/as principais integrados/as en estruturas e grupos de investigación que dispoñan de financiamento poderán propor unha retribución adicional de carácter variable, ligada a obxectivos e revisable anualmente. Esta retribución non poderá superar o 40 % da retribución anual establecida no programa que financie o contrato.

8. Este persoal poderá prestar colaboracións complementarias en tarefas docentes relacionadas coa súa actividade de investigación, ata un máximo de 80 horas anuais ou, de



ser o caso, o máximo que estableza o programa de recursos humanos que financie o contrato, de conformidade coa normativa aplicable, e co sometemento á normativa vixente de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

#### Artigo 12. *Persoal investigador distinguido*

1. As funcións deste persoal consistirán na realización de actividades de investigación e/ou a dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalacións e programas científicos e tecnolóxicos singulares de gran relevancia no ámbito de coñecemento de que se trate, no marco das funcións e obxectivos da Universidade.

2. O persoal contratado deberá ter recoñecido prestixio no ámbito científico e técnico e estar en posesión do título de doutor/a ou equivalente e cumprir os requisitos establecidos para cada modalidade.

3. O contrato celebrárase de conformidade co regulado no artigo 23 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, e este persoal deberá superar unha avaliación a partir do segundo ano de contrato de conformidade co sistema de avaliación obxectivo que se estableza para estes efectos.

4. En función dos criterios de formación, experiencia e responsabilidade, este persoal clasificarase en tres modalidades:

- a) Persoal investigador Manuela Barreiro.
- b) Persoal investigador Sergio Vidal.
- c) Persoal investigador Jimena Fernández de la Vega.

5. Este persoal poderá prestar colaboracións complementarias en tarefas docentes relacionadas coa investigación que desenvolva, ata un máximo de 80 horas anuais, logo de acordo do departamento implicado e do Consello de Goberno.

#### Artigo 13. *Persoal investigador Manuela Barreiro*

1. O persoal investigador Manuela Barreiro deberá contar cunha experiencia posdoutoral non inferior a dous anos en universidades ou centros de I+D, españois ou estranxeiros, distintos a aquel ou aqueles en que obtivo o título de doutoramento.



2. O contrato será de duración determinada e a tempo completo ou parcial. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 25 %, 50 % ou do 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa. A duración máxima será de 8 anos e non poderá prorrogarse máis tempo do período indicado.

*Artigo 14. Persoal investigador Sergio Vidal*

1. O persoal investigador Sergio Vidal deberá contar cunha traxectoria investigadora posdoutoral destacada e non inferior a 3 anos en universidades ou centros de I+D, españois ou estranxeiros, distintos a aquel ou aqueles en que obtivo o título de doutoramento.

2. O cumprimento dos anteriores requisitos non será necesario no caso de persoal investigador que conte coa acreditación ás categorías de profesorado contratado doutor, profesorado titular de universidade ou a correspondente ao Programa I3 do Ministerio de Ciencia e Innovación ou equivalente, no caso de persoas con carreira científica fóra do Estado español.

3. O contrato será de duración determinada e a dedicación poderá ser a tempo completo ou parcial. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 25 %, 50 % ou do 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa. A duración máxima será pactada entre as partes tendo en conta as dispoñibilidades orzamentarias.

4. A duración poderá ser indefinida no suposto de execución de plans e programas públicos de investigación científica e técnica ou de innovación e financiados mediante consignacións orzamentarias anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, de conformidade co previsto na Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, vinculados á duración dos correspondentes plans e programas. Esta previsión respectará, en todo caso, as medidas relativas á contratación que establezan as leis de orzamentos xerais.

*Artigo 15. Persoal investigador Jimena Fernández de la Vega*

1. O persoal investigador Jimena Fernández de la Vega deberá contar cunha traxectoria investigadora posdoutoral destacada e non inferior a 5 anos en universidades ou centros de I+D, españois ou estranxeiros, distintos a aquel ou aqueles en que obtivo o título de doutoramento.

2. O cumprimento dos anteriores requisitos non será necesario no caso de persoal investigador que conte coa acreditación á categoría de profesorado catedrático de universidade.





3. O contrato será de duración determinada e a tempo completo ou parcial. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 25 %, 50 % ou do 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa. A duración máxima será pactada entre as partes.

4. A duración poderá ser indefinida no suposto de execución de plans e programas públicos de investigación científica e técnica ou de innovación e financiados mediante consignacións orzamentarias anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, de conformidade co previsto na Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, vinculados á duración dos correspondentes plans e programas. Esta previsión respectará, en todo caso, as medidas relativas á contratación que establezan as leis de orzamentos xerais.

#### Artigo 16. *Persoal investigador colaborador e asociado*

1. As funcións do persoal colaborador e asociado consistirán na realización de tarefas de investigación no marco de proxectos específicos de investigación e a súa clasificación realizarase en función dos criterios de formación e experiencia acreditada para o posto.

2. Poderase contratar persoal investigador nas seguintes categorías:

- Persoal investigador colaborador: requírese o título de graduado.
- Persoal investigador asociado: requírese o título de doutor.

3. O contrato será por obra e servizo, de duración determinada e con dedicación a tempo completo ou parcial para a realización de proxectos específicos de investigación, de conformidade co artigo 15.1.a) e a disposición adicional 15ª do Estatuto dos traballadores, ou norma que o substitúa. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 25 %, 50 % ou do 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa.

4. Os/as investigadores/as principais integrados/as en estruturas e grupos de investigación que dispoñan de financiamento poderán propor unha retribución adicional variable, ligada á consecución de obxectivos que serán avaliados anualmente, cun límite máximo do 40 % da retribución anual fixada para cada categoría.

#### Artigo 17. *Retribucións do persoal investigador*

1. As retribucións anuais serán as que figuran no anexo I para cada unha das categorías e modalidades e faranse efectivas en 14 pagamentos correspondentes a 12 mensualidades e 2 pagas extraordinarias nos meses de xuño e decembro agás que, no suposto de



contratos financiados con recursos finalistas, se estableza outra estrutura ou condicións distintas para a súa devindicación.

2. O importe das pagas extraordinarias será calculado proporcionalmente ao tempo de servizos efectivamente prestados nos seis meses inmediatamente anteriores aos sinalados para o seu aboamento.

3. A retribución básica será o soldo base e as retribucións complementarias estarán formadas polos seguintes complementos:

a) Complemento de categoría: retribúe a categoría necesaria para a ocupación do posto de traballo.

b) Complemento de dedicación: retribúe a especial dispoñibilidade para o desempeño do posto de traballo.

c) Complemento de responsabilidade: retribúe a especial carga, responsabilidade ou funcións de mando para o desempeño do posto de traballo.

d) Complemento de proxecto: este complemento será de carácter persoal e estará ligado ás características da convocatoria do proxecto que financie o contrato e ás súas condicións retributivas, sempre que a convocatoria estableza unha retribución superior á que corresponda ao persoal investigador asociado aplicando o disposto no anexo I.

e) Retribución variable ligada a obxectivos: retribúe o cumprimento de obxectivos establecidos no contrato e avaliados anualmente.

4. A comisión paritaria establecerá os criterios xerais para asignación das retribucións complementarias e será, así mesmo, a encargada de realizar o seguimento da súa aplicación.

5. A contía das 12 mensualidades estará formada polo salario base, o complemento de categoría e, de ser o caso, os complementos de dedicación, responsabilidade, complemento de proxecto e retribución variable ligada a obxectivos.

6. A contía das dúas pagas extraordinarias será a correspondente ao salario base e ao complemento de categoría.

7. As retribucións establecidas no anexo I estarán suxeitas á actualización retributiva aplicable para o persoal do sector público, con excepción dos contratos realizados ao abei-



ro de programas de recursos humanos, en que se aplicará o disposto na convocatoria. No caso de que perciban retribucións que complementen a contía financiada polo programa, estas actualizaranse de conformidade co establecido neste apartado.

#### Artigo 18. *Carreira investigadora*

1. O persoal investigador ten dereito á promoción profesional que se configura neste acordo mediante a definición dunha carreira investigadora que inclúe a etapa formativa do persoal investigador, a especialización a través de programas financiados por administracións públicas e outras entidades e a posibilidade de acceder ás categorías de persoal investigador distinguido nas súas diferentes modalidades, con atención aos requisitos de especialización que se establecen para o seu desempeño.

2. A selección para a contratación nas diferentes categorías realizarase baixo os principios de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e libre concorrência.

### CAPÍTULO IV **Clasificación do persoal de apoio á investigación**

#### Artigo 19. *Clasificación do persoal de apoio á investigación*

1. Poderase contratar persoal de apoio á investigación, con financiamento alleo ou propio no marco de plans e proxectos de I+D, nas categorías establecidas no Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos da USC do ano 2008, de conformidade co anexo II.

2. A súa clasificación corresponderase cos requisitos de titulación establecidos para os grupos profesionais que dispón o Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos da USC do ano 2008.

#### Artigo 20. *Duración do contrato e dedicación*

1. O contrato será de duración determinada e a tempo completo ou parcial. No suposto de dedicación a tempo parcial, esta será do 50 % ou do 75 % da xornada que estea establecida como dedicación completa.

2. A duración poderá ser indefinida no suposto de execución de plans e programas públicos de investigación científica e técnica ou de innovación e financiados mediante consignacións orzamentarias anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, de



conformidade co previsto na Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, vinculados á duración dos correspondentes plans e programas. Esta previsión respectará, en todo caso, as medidas relativas á contratación que establezan as leis de orzamentos xerais.

#### Artigo 21. *Retribucións*

1. As retribucións anuais serán as que figuran no anexo II para cada unha das categorías e faranse efectivas en 14 pagamentos, que serán calculados proporcionalmente ao tempo de servizos efectivamente prestados nos seis meses inmediatamente anteriores aos sinalados para o seu aboamento.

2. A distribución das pagas será de 12 mensualidades e dúas pagas extraordinarias que serán aboadas nos meses de xuño e decembro.

3. A retribución básica estará formada polo soldo base e as retribucións complementarias estarán formadas polo complemento de categoría e o complemento de equiparación.

4. O complemento de equiparación corresponde á distribución en 14 pagamentos da contía das tres pagas adicionais establecidas no Convenio colectivo do persoal de administración e servizos.

5. As retribucións de referencia establecidas no anexo II estarán suxeitas á actualización aplicable segundo o Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos do ano 2008.

### CAPÍTULO V

#### **Igualdade efectiva de oportunidades e non discriminación de mulleres e homes**

##### Artigo 22. *Igualdade e non discriminación*

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes garantirase nos termos previstos na normativa aplicable no acceso ao emprego, nas condicións de traballo incluídas as retributivas e na clasificación profesional.

##### Artigo 23. *Plan de igualdade entre mulleres e homes da USC*

O Plan de igualdade entre mulleres e homes da USC incluírá o colectivo de persoal investigador e de apoio á investigación no seu diagnóstico e nas liñas de actuación. Así mesmo, incluírá estes colectivos nos indicadores de seguimento co obxectivo de corrixir as posibles desigualdades e garantir a non discriminación entre mulleres e homes.



Artigo 24. *Medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo*

O persoal investigador e o persoal de apoio á investigación inclúese no ámbito de aplicación dos protocolos establecidos pola Universidade de Santiago de Compostela fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, en que se arbitran procedementos específicos para a súa prevención e se establecen canles para as denuncias ou reclamacións que poida formular quen sexa obxecto de acoso.

## CAPÍTULO VI

### Prevención de riscos laborais e seguridade e saúde no traballo

Artigo 25. *Obrigas do persoal investigador principal*

O persoal investigador principal, mediante o asesoramento e apoio técnico do Servizo de Prevención de Riscos, será responsable da identificación e avaliación das situacións de risco laboral dos postos de traballo e das medidas de prevención e protección que se adopten co obxectivo de integrar a prevención en todos os niveis xerárquicos da Universidade.

Disposición adicional primeira. *Aplicación deste acordo a outras entidades*

1. As entidades dependentes da USC mencionadas no artigo 3.2 poderán contratar persoal nos termos previstos no presente acordo, logo de informe favorable da Xerencia e da Vicerreitoría de Investigación e Innovación.

2. Do mesmo xeito, o persoal que preste servizos na USC poderá ser adscrito, logo de informe favorable da Xerencia e da Vicerreitoría de Investigación e Innovación, cando a súa actividade se desenvolva nas entidades mencionadas, nas condicións que se determinen no seu acordo de creación.

Disposición adicional segunda. *Requisitos e condicións retributivas do persoal investigador*

As condicións retributivas e requisitos establecidos para as diferentes categorías de persoal investigador dispostas neste acordo terán carácter xeral sen prexuízo das condicións específicas que se establezan en axudas, programas ou subvencións de carácter finalista.



**Disposición adicional terceira. *Condición de investigador principal***

1. Terán capacidade para solicitar proxectos e, polo tanto, terán a condición de investigador/a principal os investigadores da categoría de persoal investigador distinguido.

2. Así mesmo, poderán ter a condición de investigador/a principal aquelas outras categorías de persoal investigador con título de doutor/a, contratadas con recursos propios ou alleos, cando sexa requisito para a participación nun programa de financiamento de actividades de I+D.

**Disposición transitoria primeira. *Contratos vixentes***

1. Os contratos vixentes no momento da entrada en vigor modificaranse para adaptar a categoría profesional á resultante do disposto neste acordo, de conformidade cos procedementos establecidos na lexislación aplicable.

2. O persoal que no momento de entrada en vigor do acordo se atope percibindo retribucións superiores ás resultantes da aplicación deste acordo percibirá un complemento *ad personam* para manter as retribucións establecidas no seu contrato. A comisión paritaria será a encargada do seguimento da súa aplicación e da interpretación dos supostos en que resulta aplicable.

**Disposición transitoria segunda. *Persoal investigador en formación***

1. Os contratos vixentes coa categoría de persoal investigador en formación modificaranse para adecuarse ás condicións establecidas neste acordo e na modalidade de contrato predoutoral previsto na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, e ao desenvolvemento desta figura realizado a través do Estatuto do persoal investigador predoutoral en formación, aprobado polo Real decreto 103/2019, do 1 de marzo.

2. Os contratos do persoal desta categoría que superen o prazo máximo establecido para a categoría de persoal investigador predoutoral en formación mudarán de categoría á que corresponda de conformidade coas funcións que desenvolve. Esta disposición será tamén de aplicación aos contratos con dedicación a tempo parcial.

**Disposición transitoria terceira. *Persoal investigador asociado***

1. Para a aplicación das condicións retributivas establecidas neste acordo no relativo á categoría de persoal investigador asociado determinarase previamente se procede o



cambio de categoría ás dispostas para o persoal investigador ou para o persoal de apoio á investigación.

2. As retribucións do persoal investigador asociado con contrato vixente que resulten inferiores ás establecidas no anexo I para esa categoría en concepto de soldo base e complemento de categoría, con dedicación a tempo completo, serán obxecto de equiparación de conformidade coa seguinte táboa:

Diferenza salario mensual	Anualidade	Retribucións anuais inferiores a	Incremento anual
>100	Ano 1	28.112,00 €	980,00 €
>70	Ano 2	28.735,00 €	980,00 €
Resto	Ano 3	28.751,24 €	Diferenza

3. No suposto de que a dedicación do contrato vixente sexa a tempo parcial, o disposto no punto anterior aplicarase de xeito proporcional.

4. Os incrementos establecidos nesta disposición aplicaranse, en primeiro lugar, no soldo base ata acadar a equiparación total coa contía establecida no anexo I. Unha vez completada a equiparación do soldo base, o incremento aplicarase no complemento de categoría ata acadar a equiparación total coas retribucións establecidas para esta categoría.

5. As retribucións de referencia establecidas no anexo I estarán suxeitas á actualización retributiva que se estableza para o persoal do sector público.

#### Disposición transitoria cuarta. *Retribucións do persoal de apoio á investigación*

1. A partir da vixencia do acordo, as retribucións para novas contratacións de persoal de apoio á investigación aplicaranse empregando o 60 % das retribucións anuais establecidas no anexo II, que corresponden aos conceptos de soldo base, complemento de categoría e as tres pagas adicionais establecidas no Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos do ano 2008, distribuídas en 14 pagas a través do complemento de equiparación, agás para a categoría de técnico/a especialista de investigación (III.1), en que se empregará o 65 %.

2. A partir do segundo ano de aplicación, as retribucións aumentarán un 5 % anual ata acadar a equiparación completa das retribucións totais anuais establecidas no anexo II.

3. Cando se acade a equiparación total, poderán engadirse outros conceptos retributivos de conformidade coa estrutura salarial establecida no convenio.





Disposición transitoria quinta. *Equiparación das retribucións do persoal de apoio á investigación con contratos vixentes*

1. As retribucións do persoal de técnico superior de apoio á investigación e técnico administrativo con dedicación a tempo completo que resulten inferiores ás establecidas no anexo III para esa categoría serán obxecto de equiparación de conformidade coa seguinte táboa:

Diferenza salario mensual	Anualidade	Retribucións anuais inferiores a	Incremento anual
>1000	Ano 1	25.719,12 €	2.100,00 €
>800	Ano 2	27.818,00 €	1.400,00 €
>700	Ano 3	29.246,00 €	1.400,00 €
>600	Ano 4	30.646,00 €	1.400,00 €
>500	Ano 5	32.046,00 €	1.400,00 €
>400	Ano 6	33.446,00 €	1.400,00 €
>350	Ano 7	34.230,00 €	1.400,00 €
>300	Ano 8	34.890,08 €	1.400,00 €
>250	Ano 9	35.630,00 €	1.400,00 €
>175	Ano 10	36.674,40 €	1.400,00 €
>150	Ano 11	37.030,00 €	1.400,00 €
>100	Ano 12	37.690,08 €	1.400,00 €
Resto	Ano 13	37.733,88 €	Diferenza

2. As retribucións do persoal axudante de apoio á investigación con dedicación a tempo completo que resulten inferiores ás establecidas no anexo III para esa categoría serán obxecto de equiparación de conformidade coa seguinte táboa:

Diferenza salario mensual	Anualidade	Retribucións anuais inferiores a	Incremento anual
>700	Ano 1	19.250,00 €	1.400,00 €
>600	Ano 2	20.678,00 €	1.400,00 €
>500	Ano 3	22.313,06 €	1.400,00 €
>400	Ano 4	23.713,06 €	1.400,00 €
>350	Ano 5	24.248,00 €	1.400,00 €
>300	Ano 6	25.113,06 €	1.400,00 €
>250	Ano 7	25.648,00 €	1.400,00 €
>175	Ano 8	26.750,36 €	1.400,00 €
>150	Ano 9	27.048,00 €	1.400,00 €
>100	Ano 10	27.913,06 €	1.400,00 €
Resto	Ano 11	27.916,02 €	Diferenza

3. Os contratos vixentes da categoría de axudante administrativo con dedicación a tempo completo con retribucións inferiores ao establecido nas disposicións deste acordo modificaranse para equiparalas ao 100 % no primeiro ano de vixencia do acordo.



4. No suposto de que a dedicación do contrato vixente sexa a tempo parcial, o disposto neste artigo aplicarase de xeito proporcional.

5. Os incrementos establecidos nesta disposición aplicaranse en primeiro lugar no soldo base ata acadar a equiparación total coa contía establecida no anexo I. Unha vez completada a equiparación do soldo base, o incremento aplicarase no complemento de categoría ata acadar a equiparación total coas retribucións establecidas para esta categoría.

Disposición transitoria sexta. *Modificacións de categoría e condicións laborais*

A determinación da natureza e condicións dos contratos realizarase tendo en conta as tarefas desempeñadas, a proposta do persoal investigador principal a que estea vinculado o contrato, oída a persoa afectada, mediante resolución conxunta da Xerencia e da Vice-reitoría de Investigación e Innovación. En todo caso, o cambio proposto non poderá supor un prexuízo para as condicións laborais presentes ou futuras da persoa afectada.

Disposición transitoria sétima. *Asignación a censos electorais sindicais*

A pertenza aos diferentes colectivos para os efectos da distribución nos censos electorais sindicais, mentres non se dispoña dun convenio específico, asignarase de conformidade coas regras establecidas nas eleccións celebradas no ano 2019.

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa*

1. Este acordo derroga expresamente a normativa:

– Normativa da Universidade de Santiago de Compostela para a contratación de persoal con cargo a actividades de investigación, desenvolvemento e innovación (I+D+i), acordada polo Consello de Goberno na sesión do 26 de marzo de 2014.

2. Así mesmo, quedan derrogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ao disposto neste acordo.

Disposición derradeira única. *Entrada en vigor*

O presente acordo entrará en vigor no momento da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, agás o establecido en relación coa impartición de docencia do persoal investigador, que entrará en vigor no momento da súa aprobación polo claustro universitario.



### ANEXO I Retribucións do persoal investigador

[Retribucións brutas coas referencias salariais de 2020. Non se inclúe a cotización social].

Modalidade de contrato	Soldo base	Retribucións anuais
Contrato predoutoral de programas de Recursos Humanos	Establecidas en cada convocatoria	Establecidas en cada convocatoria – Retribución variable ligada a obxectivos, revisable anualmente, cun importe máximo anual do 40 % da retribución establecida
Contrato predoutoral de programas propios da USC**	Programa propio (referencia EPIPF) 1º-2º ano: 1.160,43 € 3º ano: 1.243,32 € 4º ano: 1.554,15 €	Programa propio (referencia EPIPF) 1º-2º ano: 16.246,05 € 3º ano: 17.406,48 € 4º ano: 21.758,10 € – Retribución variable ligada a obxectivos, revisable anualmente, cun importe máximo anual do 40 % da retribución establecida
Contrato de acceso ao SECTI	– Establecidas en cada convocatoria	– Establecidas en cada convocatoria – Retribución variable ligada a obxectivos, revisable anualmente, cun importe máximo anual do 40 % da retribución establecida

\*\* Retribucións con referencia ao III Convenio único estatal para o ano 2020.

Investigador/a distinguido/a	Soldo base	Categoría	Responsabilidade	Dedicación	Soldo base e categoría anual	Máximo total anual
Manuela Barreiro	1.203,56 €	852,18 €	339,41 €	Ata 226,27 €	28.780,36 €	35.568,52 €
Sergio Vidal	1.203,56 €	1.332,99 €	384,10 €	Ata 1024,24 €	35.511,70 €	52.411,78 €
Jimena Fernández de la Vega	1.203,56 €	1.966,80 €	632,30 €	Ata 1264,64 €	44.385,04 €	67.148,32 €

Contratos temporais por obra e servizo en proxectos específicos de investigación (artigo 15.1.a) e disposición adicional 15ª do Estatuto dos traballadores).

Categoría	Soldo base	Categoría	Dedicación	Proxecto*	Retribucións anuais
Investigador/a colaborador/a	1.203,56 €	357,41 €	-	-	21.853,58 €
Investigador/a asociado	1.203,56 €	850,10 €	154,22 €	-	30.601,88 €

\* Poderá establecerse un complemento de proxecto no suposto de convocatorias competitivas que establezan unhas condicións retributivas superiores ás establecidas nesta táboa.

### ANEXO II Retribucións do persoal de apoio á investigación

[Retribucións brutas coas referencias salariais de 2020. Non inclúen a cotización social].

Categoría do convenio colectivo	Soldo base	Complemento categoría	Complemento de equiparación	Retribucións mensuais	Retribucións anuais
Técnico/a superior de investigación (I.2)	1.904,29	510,83	280,16	2.695,28	37.733,88
Técnico/a superior de xestión (I.2)	1.904,29	510,83	280,16	2.695,28	37.733,88



Categoría do convenio colectivo	Soldo base	Complemento categoría	Complemento de equiparación	Retribucións mensuais	Retribucións anuais
Técnico/a de grao medio de investigación (II.2)	1.631,81	354,25	239,18	2.225,24	31.153,35
Técnico/a especialista de investigación (III.1)	1.342,78	445,76	205,46	1.994,00	27.916,02

Aplicación da táboa salarial en novos contratos para a anualidade 1 de conformidade coa disposición transitoria cuarta [Retribucións brutas coas referencias salariais de 2020. Non inclúen a cotización social].

Categoría do convenio colectivo	Retribucións mensuais	Retribucións anuais
Técnico/a superior de investigación (I.2)	1.617,17	22.640,33
Técnico/a superior de xestión (I.2)	1.617,17	22.640,33
Técnico/a de grao medio de investigación (II.2)	1.335,14	18.692,01
Técnico/a especialista de investigación (III.1)	1.296,10	18.749,60

Na primeira anualidade as retribucións para novas contratacións serán do 60 % da retribución total, agás para a categoría de técnico/a especialista de investigación (III.1), que será do 65 %. A partir do primeiro ano as retribucións incrementaranse un 5 % anual ata acadar o total establecido na táboa anterior.

### ANEXO III Equiparación do persoal de apoio á investigación

[Retribucións brutas coas referencias salariais de 2020. Non inclúen a cotización social].

Categoría actual	Categoría do convenio colectivo	Soldo base	Complemento categoría	Complemento de equiparación	Retribucións mensuais	Retribucións anuais
Técnico/a superior de apoio á investigación	Técnico/a superior de investigación (I.2)	1.904,29	510,83	280,16	2.695,28	37.733,88
Técnico/a administrativo/a	Técnico/a superior de xestión (I.2)	1.904,29	510,83	280,16	2.695,28	37.733,88
Axudante de apoio á investigación	Técnico/a especialista de investigación (III.1)	1.342,78	445,76	205,46	1.994,00	27.916,02
Axudante administrativo/a	Auxiliar administrativo laboral (IV.1) – A extinguir	1.168,62	292,98	179,97	1.641,57	22.981,98

