

MIGUEL ANGEL ACOSTA RODRIGUEZ, SECRETARIO DEL  
CONSEJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS  
DE GRAN CANARIA,

CERTIFICA:

Que el Pleno del Consejo Social de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión extraordinaria celebrada el día dos de febrero de dos mil veintiséis, dentro del asunto del Orden del Día “6. *Acuerdos que procedan en torno a la propuesta de rectificación del acuerdo adoptado por el Consejo Social en relación con el régimen retributivo del personal investigador dependiente de la ULPGC*”; ACORDÓ:

Rectificar el acuerdo adoptado por la Comisión Permanente del Consejo Social de la ULPGC, de fecha 5 de diciembre de 2025, ratificado por el Pleno del Consejo Social en sesión celebrada el día 16 de diciembre de 2025, y aprobar, en ejercicio de la competencia atribuida por el artículo 4.1.i) de la Ley 11/2003, de 4 de abril, sobre Consejos Sociales y Coordinación del Sistema Universitario de Canarias, la escala y las cuantías de los complementos retributivos aplicables al personal investigador, técnico y/o de apoyo a la investigación y a la transferencia de conocimiento de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, conforme a lo dispuesto en el anexo que se incorpora a la presente certificación, debidamente autenticado por la Secretaría del Consejo Social.

Dicho acuerdo fue adoptado por unanimidad de los miembros participantes.

Y para que conste donde corresponda, se expide la presente, con anterioridad a la aprobación del acta, lo que se hace constar en aplicación de lo previsto en el artículo 19.5 de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, en Las Palmas de Gran Canaria a veinte de febrero de dos mil veintiséis.

EL SECRETARIO  
Miguel Ángel Acosta Rodríguez

Vº.Bº.  
LA PRESIDENTA  
Ana B. Suárez Calvo

## ACUERDO DEL CONSEJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA SOBRE LA ESCALA Y CUANTÍAS DE LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS APLICABLES AL PERSONAL INVESTIGADOR, TÉCNICO Y/O DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN Y LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

### I. Exposición de motivos

De conformidad con lo previsto en el artículo 7.5 del Reglamento por el que se establece el procedimiento de contratación de personal investigador, técnico y/o de apoyo a la investigación y la transferencia de conocimiento en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, aprobado en Consejo de Gobierno de 4 de noviembre de 2025 los contratos financiados con cargo a proyectos, convenios o contratos de investigación podrán incluir, de manera excepcional y temporal, complementos retributivos vinculados a la naturaleza y condiciones específicas de las tareas desarrolladas, siempre que concurren circunstancias debidamente justificadas y exista disponibilidad presupuestaria en la línea de investigación y siempre que la convocatoria que diera origen al contrato hubiera previsto de forma expresa la posibilidad de asignar complementos retributivos, en garantía de los principios de igualdad, publicidad y seguridad jurídica.

Estos complementos tienen carácter variable y no consolidable, y su otorgamiento requiere informe motivado de la persona investigadora principal (IP), la autorización del Vicerrectorado de Investigación y, cuando proceda, el informe preceptivo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Con el fin de garantizar la homogeneidad, objetividad y transparencia en su aplicación, y en virtud de lo dispuesto en los artículos 7.5 y 7.6 del citado Reglamento, el Consejo de Gobierno aprueba la propuesta de escala y cuantías máximas de los complementos retributivos, que deberán ser elevadas al Consejo Social para su aprobación definitiva, de conformidad con la Ley de Consejos Sociales de Canarias.

Asimismo, se precisa que la percepción de estos complementos será posible únicamente a partir de la publicación del acuerdo en el BOULPGC, sin efectos retroactivos, y sin excluir a las personas contratadas con anterioridad, siempre que la convocatoria correspondiente hubiera incorporado expresamente esta previsión retributiva, evitando así restricciones no contempladas en el acuerdo original.

### II. Acuerdo

Único. Aprobar la escala de niveles de intensidad (I, II y III) y las cuantías mensuales máximas de los complementos retributivos aplicables al personal investigador, técnico y/o de apoyo a la investigación y la transferencia de conocimiento de la ULPGC, con arreglo al siguiente cuadro:

| Concepto                                                                       | Nivel I  | Nivel II | Nivel III | Criterios orientativos                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Complejidad técnica del trabajo desempeñado                                    | 150,00 € | 300,00 € | 500,00 €  | I: ejecución de tareas técnicas o científicas básicas bajo supervisión.<br>II: desempeño autónomo de tareas especializadas o manejo de instrumentación avanzada.<br>III: alto grado de especialización o supervisión de procesos experimentales o instrumentales críticos.   |
| Responsabilidad especial o coordinación de personal                            | 150,00 € | 300,00 € | 500,00 €  | I: coordinación limitada de tareas o pequeño equipo.<br>II: supervisión habitual de varios técnicos o investigadores y control de resultados.<br>III: liderazgo de unidad, grupo o servicio técnico, con impacto directo en la ejecución global del proyecto o contrato.     |
| Disponibilidad fuera de jornada ordinaria (noches, fines de semana o festivos) | 150,00 € | 300,00 € | 500,00 €  | I: disponibilidad ocasional (hasta 2 días/mes).<br>II: disponibilidad o trabajo efectivo recurrente fuera de jornada (3-6 días/mes).<br>III: disponibilidad permanente o trabajo efectivo fuera de jornada $\geq 1$ día/semana, con afectación del descanso.                 |
| Condiciones penosas, peligrosas o insalubres                                   | 150,00 € | 350,00 € | 500,00 €  | I: exposición esporádica a agentes biológicos, químicos o ambientales de bajo riesgo.<br>II: exposición frecuente a riesgo moderado o trabajo en condiciones adversas.<br>III: exposición continuada a riesgo elevado (biológico, químico, radiológico, ambiental o físico). |

### III. Normas de aplicación

1. Compatibilidad: Cada persona contratada podrá percibir un máximo de dos complementos retributivos simultáneos, con un límite total de 1.000 € mensuales sobre el coste total del contrato.

Únicamente podrán percibir complementos retributivos quienes hayan sido contratados mediante convocatorias, proyectos, convenios o contratos que incluyan de manera expresa la posibilidad de percibir estos complementos.

En ausencia de dicha previsión expresa en las bases de la convocatoria o instrumento de financiación, no existirá derecho a su percepción, de conformidad con los principios de igualdad, publicidad y protección de la confianza legítima.

2. Naturaleza: Los complementos tienen carácter temporal y no consolidable, y estarán vinculados exclusivamente a la ejecución efectiva de las tareas o condiciones que los motivan.

3. Autorización y control: Su concesión requerirá informe motivado de la persona IP y auto-

rización del Vicerrectorado de Investigación, previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales cuando concurran riesgos o condiciones excepcionales.

El Servicio de Investigación llevará un registro de complementos autorizados, a efectos de transparencia y control.

4. Revisión: Los complementos deberán revisarse en cada adenda o renovación del contrato, atendiendo a la evolución de las funciones, riesgos o dedicación, así como a la disponibilidad presupuestaria del proyecto, convenio o contrato que los financie.

5. Entrada en vigor: Este acuerdo entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo Social y su publicación en el Boletín Oficial de la ULPGC, siendo aplicable únicamente desde dicha fecha y sin efectos retroactivos. Podrá ser percibido por el personal contratado con anterioridad únicamente cuando la convocatoria que dio origen al contrato hubiera previsto expresamente la posibilidad de percibir complementos retributivos.

—————●●●●—————