

La aplicación de las tablas salariales del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación y su actualización.

Colaboraciones docentes

CCOO mantendrá la vigilancia sobre la correcta aplicación de las tablas salariales y demandará a aquella universidad que incumpla sus compromisos

Tablas salariales de aplicación

En el artículo 7 del [Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación \(EPIF\)](#) se establece que:

1. La retribución del contrato de personal investigador predoctoral en formación (PIF) no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año, y al 75% durante el cuarto año. 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. Para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado (AGE).

Por lo tanto, **y con carácter de mínimos, las retribuciones de este personal desde el día 16 de marzo de 2019 son las siguientes:**

Año de contratación	Porcentaje de aplicación sobre el salario del Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la AGE	Salario de aplicación (RD 103/2019)	
		Mensual	Anual (14 pagas)
Primer y segundo año	56%	1.151,97 euros	16.127, 58 euros
Tercer año	60%	1.234,25 euros	17.279,50 euros
Cuarto año	75%	1.542,82 euros	21.599,48 euros

En el [CCOO Informa nº 30](#) os comentábamos que CCOO llevó la aplicación de estas tablas salariales a la reunión de la Comisión Paritaria de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del I Convenio del PDI Laboral del 5 de junio, en la que **únicamente las universidades UCM y UC3M reconocieron la aplicación de estas retribuciones de manera inmediata y con efectos de 16 de marzo de 2019**. Finalmente, **y tras el anuncio de CCOO de que iba a proceder a iniciar el proceso para la presentación de una demanda por conflicto colectivo reclamando la aplicación inmediata de este derecho**, el resto de universidades se comprometieron a aplicar dichas tablas según el siguiente calendario:

Universidad	Criterio de aplicación	Grado de cumplimiento
UPM	Las tablas se actualizarán conforme a al RD 103/2019 en la nómina del mes de septiembre, regularizando en esta nómina las cantidades pendientes de pago desde el 16.3.2019.	Pendiente
UC3M	Abonará las cantidades adeudadas en dos tramos: 1. En la nómina del mes de junio se actualizan las nóminas y se abonan las cantidades pendientes de abono desde el 16.3.2019 al PIF de la UC3M. 2. En la nómina del mes de julio se hará lo mismo con el resto de personal de otros programas y proyectos.	Aplicado
UCM	Ha regularizado las nóminas y las cantidades pendientes de cobro con efectos de 16.3.2019 en la nómina del mes de junio.	Aplicado

UAH	Las nóminas se regularizarían conforme al RD 103/2019 en la nómina del mes de septiembre, así como las cantidades pendientes de pago desde el 16.3.2019.	Pendiente
UAM	El Vicerrector de Investigación se ha dirigido a los afectados mediante correo electrónico comprometiéndose al pago en la nómina del mes de julio.	Aplicado
URJC	La previsión es regularizar las nóminas (aplicación de los nuevos salarios y de las cantidades pendientes de pago desde el 16.3.2019) en el mes de agosto.	Aplicado
UNED	La Universidad se ha comprometido a aplicar los salarios contemplados en el RD 103/2019 en la nómina del mes de julio.	Pendiente. Posible aplicación en septiembre

Con independencia de la aplicación de estas tablas salariales, **con efectos de 1 de julio de 2019, la retribución del conjunto de las empleadas y empleados públicos de todas las administraciones se ha incrementado en un 0,25%** respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018. Este incremento afecta a las tablas salariales del Grupo 1 del convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado (AGE), retribuciones que se toman como referencia para determinar las tablas de aplicación al personal investigador predoctoral en formación. Como consecuencia de dicha actualización, y considerando que el salario anual del Grupo I a 31.12.2018 era de 27.748 euros, las tablas de aplicación desde el 1 de julio serían las siguientes:

Año de contratación	Porcentaje de aplicación sobre el salario del Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la AGE	Salario de aplicación por aplicación del RD 103/2019			
		Mensual		Anual (14 pagas)	
		Hasta el 30.6.2019	Desde el 1.7.2019	Hasta el 30.6.2019	Desde el 1.7.2019
Primer y segundo año	56%	1.151,97	1.156,93	16.127,58	16.197,02
Tercer año	60%	1.234,25	1.239,21	17.279,50	17.348,94
Cuarto año	75%	1.542,82	1.547,78	21.599,48	21.668,925

Esto supone que las universidades deberían haber regularizado la diferencia salarial en las nóminas de forma simultánea a la aplicación de este incremento al resto de trabajadores y trabajadoras de las universidades públicas madrileñas o en el momento en que se regularicen las tablas salariales en las universidades pendientes de aplicación. En todo caso, instamos a las universidades que no hayan aplicado la actualización salarial a que procedan de manera inmediata a su aplicación, para lo que hemos trasladado esta cuestión a la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL.

¿Cómo puedo comprobar si me han pagado la cantidad correcta?

El procedimiento es sencillo. Debes comprobar:

1. Que el salario del mes en que se actualiza (junio/julio) es igual o superior al indicado en la tabla anterior.
2. Que los atrasos aplicados se ajustan a la suma de los siguientes conceptos:
 - a. Nóminas de abril a junio/julio: la cantidad a considerar será la diferencia entre el salario de la última nómina no actualizada y el nuevo salario multiplicado por el número de meses pendientes de cobro.
 - b. Para el mes de marzo:
 - Se debe dividir el salario mensual antiguo y el nuevo entre 30. De esta manera se obtiene el salario/día de ambos salarios.
 - Dicho salario/día en cada caso se multiplicaría por 15, sumándose el resultado y obteniendo el que debería haber sido el salario de aplicación en el mes de marzo.
 - A dicha cantidad se restaría el salario mensual realmente abonado en el mes de marzo y así obtendríamos la cantidad pendiente de abono para marzo de 2019.
 - c. La suma de las cantidades de los apartados a) y b) sería lo que se debería cobrar como atrasos.

Colaboraciones docentes

Hasta la entrada en vigor del RD 103/2019, la colaboración docente de este personal se regulaba a través del artículo 7 del RD 63/2006, donde se contemplaba que:

1. No se le podía atribuir obligaciones docentes superiores a 60 horas anuales. Como el artículo 4 establecía un período de dos años de beca más un período de contrato laboral de hasta dos años (en todo caso el contrato finaliza a los dos años de contrato o antes, en el momento en que la persona interesada obtiene el título de Doctor), el número global de colaboraciones docentes no podía exceder de las 240 horas.
2. Se planteaba como una posibilidad que podía entenderse como voluntaria y que no debía interferir en la finalidad formativa e investigadora de la beca/contrato.

Con la entrada en vigor del RD 103/2019, la nueva regulación en relación con esta cuestión es la siguiente:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años, y tendrá dedicación a tiempo completo durante toda su vigencia. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener duración inferior a un año (artículo 6).

La consecución del título universitario oficial de Doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador predoctoral en formación y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. La obtención del título de Doctorado extinguirá el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo. A estos efectos se considera que se ha obtenido el título de Doctorado en la fecha del acto de defensa y aprobación de la tesis doctoral (artículo 9).

2. El personal investigador predoctoral en formación podrá colaborar en tareas docentes sin que suponga una merma de la carga docente del departamento que asigne la colaboración hasta un máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato predoctoral, y sin que en ningún caso se puedan superar las 60 horas anuales. Los departamentos de la universidad en la que el personal investigador predoctoral en formación se encuentre matriculado en un Programa de doctorado oficial facilitarán al personal investigador que lo solicite, en igualdad de oportunidades, y en la medida en que sea posible dentro de los límites anteriormente establecidos, la realización de estas colaboraciones en tareas docentes (artículo 4.2).
3. Queda derogado el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto (Disposición derogatoria única).

Es decir, la colaboración docente:

1. Tiene carácter voluntario para el personal predoctoral investigador en formación.
2. La colaboración docente tiene que ser solicitada por la persona interesada al departamento de la universidad en la que se encuentre matriculado/a en un Programa de doctorado oficial.
3. Tiene un límite máximo anual de 60 horas por curso y 180 horas durante la vigencia del contrato.

Por lo tanto, las cuestiones que se plantean son las siguientes en relación con el personal cuyo contrato se firmó en base a la regulación anterior y antes de la entrada en vigor del RD 103/2019:

1. ¿Le es de aplicación la nueva regulación desde la entrada en vigor del RD 103/2019 toda vez que el nuevo RD anula el anterior sin establecer un período transitorio o regular la situación concreta de este personal?
2. Si es así, el personal que vaya a comenzar su cuarto año de contrato y que ya haya completado el límite de las 180 horas de colaboración docente, ¿está obligado a realizar las 60 horas máximas de su cuarto año?, ¿O pueden manifestar al departamento que, al tener carácter voluntario dicha colaboración, no van a realizar más horas por encima del límite de las 180 horas?
3. Al resto de personal con el contrato firmado antes de la entrada en vigor del RD 103/2019 de primer y segundo año, ¿le es también de aplicación el límite de las 180 horas globales del contrato?

A partir de la valoración de nuestros servicios jurídicos, desde CCOO entendemos que:

1. **Al derogar el RD anterior y no establecerse ninguna regulación de carácter transitorio para los contratos que ya estuviesen formalizados, desde el 16 de marzo, fecha de la entrada en vigor del RD 103/2019 se aplicarían los límites de las 180 horas en total y 60 anuales máximas** de colaboraciones docentes a todos los contratos tanto existentes como futuros. De esta forma:
 - Las personas afectadas que ya hubieran completado el límite de 180 horas, podrían dar traslado a su departamento de dicha circunstancia y de su voluntad de no exceder dicho límite toda vez que la colaboración docente tiene carácter voluntario, primando su voluntad de centrar su actividad durante el tiempo restante del contrato en las actividades formativas e investigadoras.
 - Quienes no hubieran alcanzado las 180 horas de colaboración docente, deberán distribuir el tiempo restante pendiente de realizar, si voluntariamente así lo entienden, entre los años pendientes de contrato.
2. Por otro lado, no hay ninguna referencia al curso académico para poder entender que sólo será aplicable desde el curso 2019/2020, porque en todo momento habla de horas anuales en las colaboraciones. Así pues, el cómputo máximo de 60 horas anuales sería de enero a diciembre de cada año, hasta un máximo de 180 en la duración total del contrato. De tal manera que **aquellos/as que vayan a comenzar cuarto año de contrato y hayan superado las 180 horas, habrían cubierto el máximo legal previsto para toda la duración del contrato.**