

## Las universidades se comprometen a aplicar las tablas salariales del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación

### CCOO mantendrá la vigilancia sobre esta aplicación y demandará a aquella universidad que incumpla sus compromisos

En el [CCOO Informa nº 26](#) informamos sobre la entrada en vigor del [Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación \(EPIF\)](#) y, en particular, el efecto sobre los salarios de este personal.

El artículo 7 del Real Decreto 103/2019 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 deben ser 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)
Primer y segundo año	56%	1.151,97 €	16.127,58 €
Tercer año	60%	1.234,25 €	17.279,50 €
Cuarto año	75%	1.542,82 €	21.599,48 €

Tras múltiples gestiones ante las universidades reclamando la aplicación inmediata de estos salarios, finalmente **CCOO llevó esta cuestión a la reunión de la Comisión Paritaria de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del I Convenio del PDI Laboral del pasado 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. El resto de universidades o no reconocían el derecho o no tenían fecha prevista de aplicación.

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**, hemos tenido constancia de la modificación por parte de las universidades de los criterios de aplicación de las nuevas tablas salariales. La situación, en estos momentos, es la siguiente:

Universidad	Criterio de aplicación
UPM	La Gerencia se ha comprometido a aplicar los salarios contemplados en el RD 103/2019 en la nómina del mes de septiembre, regularizando en esta nómina las cantidades pendientes de pago desde el 16.3.2019.
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 personal investigador predoctoral en formación de la UC3M. 2. En la nómina de julio se hará lo mismo con el resto de personal de otros programas y proyectos.
UCM	Ha regularizado las nóminas y cantidades pendientes de cobro con efectos de 16.3.2019 en la nómina de junio.
UAH	La Universidad se ha comprometido a aplicar los salarios contemplados en el RD 103/2019 en la nómina del mes de septiembre, regularizando en esta nómina las cantidades pendientes de pago desde el 16.3.2019.

<b>UAM</b>	El Vicerrector de Investigación se ha dirigido a los afectados mediante correo electrónico comprometiéndose al pago en la nómina del mes de julio.
<b>URJC</b>	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.
<b>UNED</b>	La Universidad se ha comprometido a aplicar los salarios contemplados en el RD 103/2019 en la nómina de julio.

## ¿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.

CCOO prioriza siempre la negociación y el acuerdo para evitar la judicialización de las relaciones laborales, por lo que comprobará la aplicación efectiva de estos compromisos de las universidades para con sus plantillas predoctorales, **limitando la presentación de demanda por conflicto colectivo, si finalmente fuera necesaria, a aquellas universidades que incumplan sus obligaciones.**

### Estado de las impugnaciones presentadas al Real Decreto:

1. La Sección Cuarta de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha rechazado la suspensión cautelar de la aplicación del RD 103/2019 presentada por las universidades de Castilla-La Mancha; Universitat Rovira i Virgili; Universidad Pompeu Fabra; Universidad Politécnica de Cataluña; Universidad de Vigo; Universidad Autónoma de Barcelona y la Politécnica de Madrid. La Sala 3ª de este Tribunal procederá a resolver el contenido del recurso.
2. La Sala 3ª de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha admitido a trámite el recurso presentado por CCOO en relación al artículo 7.3 contra la posibilidad de prorratear las retribuciones anualmente en base a la suma de los salarios anuales de aplicación.

### La posibilidad de reclamar otros derechos económicos:

Tal y como os informamos en el [CCOO Informa nº 26](#). Existen otros dos conceptos que se podrían reclamar:

1. **El complemento de antigüedad (trienios)**, de aplicación a los PIF de tercer y cuarto año. Con independencia del conflicto colectivo que se pudiera presentar, el personal afectado debe comprobar en su nómina si se reconoce este derecho. De no ser así, deberán presentar un [escrito por registro reclamando el reconocimiento y la aplicación en su nómina](#).
2. **La indemnización por finalización de contrato**. Con carácter general y sujeta siempre a la valoración jurídica de cada caso concreto, para CCOO no cabe otra interpretación que la expresada en la legislación laboral: todo el personal docente e/o investigador tiene derecho a cobrar una indemnización al terminar su contrato de trabajo cuando dicha finalización no obedece a la voluntad del trabajador/a (excepto en el caso de despido por causas disciplinarias). La indemnización varía según la causalidad a la que responda la finalización de la relación contractual: fin de contratos temporales, despidos objetivos, despidos improcedentes, etc., vinculándose el criterio de cálculo de dicha indemnización a dichas situaciones, en los términos en que se reflejan en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.