

## Actualización de las tablas salariales para 2018

### Aplicación del incremento del 0,25 % en septiembre

El pasado mes de julio os informamos de cómo se iba a producir la aplicación de los incrementos salariales contemplados en la [Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado \(LPGE\) para el año 2018](#) (BOE 4.7.2017). En dicha norma se contemplaba un incremento escalonado de las retribuciones de los empleados públicos de tal forma que:

1. Con efectos económicos de 1 de enero de 2018 las retribuciones se actualizarán automáticamente en un 1,5% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017.
2. Con efectos económicos de 1 de julio las tablas salariales de aplicación se incrementarán en un 0,25% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017.

Con base a la información disponible en estos momentos, la aplicación de estos incrementos será la siguiente:

Universidad	Incremento del 1,5 %		Incremento del 0,25 % (pendiente)	
	Nómina en la que se aplica	Nómina en la que se han incluido o incluirán los atrasos no abonados desde el 1 de enero de 2018	Nómina en la que se aplica	Nómina en la que se incluirán los atrasos no abonados desde el 1 de julio 2018
<b>UCM</b>	Julio	Julio (de enero a junio)	Septiembre	Septiembre (julio y agosto)
<b>UPM</b>	Julio	Julio (de enero a junio)	Septiembre	Septiembre (julio y agosto)
<b>UC3M</b>	Julio	Julio (de enero a junio)	Septiembre	Septiembre (julio y agosto)
<b>UAM</b>	Julio	<u>Septiembre (de enero a junio)</u>	Septiembre	Septiembre (julio y agosto)
<b>UAH</b>	Julio	<u>Septiembre (de enero a junio)</u>	Octubre	Octubre (julio, agosto y septiembre)
<b>URJC</b>	Agosto	Agosto (de enero a julio)	Septiembre	Septiembre (julio y agosto)

Esto supone que, basándonos en los compromisos de las universidades, en la nómina del mes de septiembre se abonará:

1. El incremento del 0,25 % pendiente, excepto en la UAH.
2. Los atrasos del incremento de dicho 0,25% correspondientes a los meses de julio y agosto de 2018, excepto en la UAH.
3. En el caso de la UAM y la UAH, los atrasos correspondientes al incremento del 1,5 % de las nóminas de enero a junio de 2018.

En la UAH el incremento del 0,25 % y el pago de los atrasos de éste se aplicará en la nómina del mes de octubre.

Esta cuestión será tratada nuevamente en las reuniones de las Mesas del PAS previstas para la próxima semana, por lo que, si hubiera cualquier modificación, os informaremos puntualmente.

Por otra parte, al hacer el seguimiento de la aplicación del incremento salarial del 1,5 %, hemos comprobado una serie de irregularidades en relación a dos colectivos:

1. **Personal en situación de Incapacidad Temporal (IT).** Observamos que el tratamiento es diferente en cada universidad. Mientras que hay universidades en las que los incrementos salariales se aplican a los trabajadores y trabajadoras en situación de IT, en la UCM no se ha aplicado el incremento salarial a estas personas. Es decir, no se aplica el criterio utilizado en el resto de universidades donde, o bien se actualiza automáticamente o, en todo caso, se aplica dicho incremento como muy tarde en el momento de la reincorporación de la persona a su puesto de trabajo.

Desde CCOO entendemos que esta discriminación supone una vulneración clara de los acuerdos en vigor. **En todas las universidades públicas se han alcanzado acuerdos que garantizan que sus empleados públicos, mientras se mantengan en la situación de IT, con independencia de que la misma tenga su origen en enfermedad profesional, o común, o en accidente laboral o no laboral, perciban el 100 % de su salario ordinario, desde el primer día de la baja hasta el término de la incapacidad temporal.** Por lo tanto, el criterio no puede ser otro que el de actualizar el salario del trabajador en los términos establecidos en la LPGE para el año 2018 y garantizar su abono al trabajador en situación de IT en función de la entrada en vigor de dichos acuerdos.

2. **El personal investigador.** El tratamiento que se da a la aplicación del incremento salarial varía notablemente de unas universidades a otras, actualizándose o no los salarios en relación a:
  - Los programas públicos (convocatorias del Ministerio o de la Comunidad de Madrid y otros programas postdoctorales, como Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, etc.).
  - Las figuras de investigador FPU (formación del profesorado universitario) y FPI (formación del personal investigador).

Desde CCOO entendemos que en la medida en que el personal investigador tiene contrato en vigor con las universidades en las que presta servicio, su salario debería ser actualizado. Son trabajadores y trabajadoras de las universidades y tienen el mismo derecho que el resto de las plantillas universitarias a ver actualizados sus salarios.

Así las cosas, desde CCOO recordamos a las universidades que las convocatorias que originan las contrataciones recogen unas cantidades como ayuda anual para cada uno de los contratos, y también establecen la retribución salarial mínima, lo que no impide que las universidades procedan a su actualización dado el carácter de mínimos de dichas retribuciones. En este sentido:

1. A nivel estatal, se ha solicitado una reunión con el Secretario General de Universidades Ministerio de Ciencia, Investigación y Universidades para desbloquear esta cuestión.
2. A nivel de las universidades madrileñas, y sin descartar otro tipo de actuaciones, hemos solicitado la reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL para tratar esta cuestión y buscar una solución con la mayor brevedad.

*Madrid, a 19 de septiembre de 2018*