

CCOO reclama la aplicación inmediata del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación

Las universidades deben aplicar las nuevas retribuciones a partir de la entrada en vigor del EPIF

El pasado 16 de marzo de 2019 entró en vigor el [Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación \(EPIF\)](#). Esta norma afecta a las ayudas FPU y FPI del ministerio, las de las comunidades autónomas, las propias de universidad y las de otras instituciones privadas. Debemos recordar que son ayudas para la contratación de personal predoctoral, pero no tienen la consideración de becas.

Los cambios en el régimen salarial

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 AGE.

En el BOE nº 118 de fecha 17 de mayo de 2019 se ha publicado la Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. En su Anexo III, referido a las tablas salariales de aplicación, se refleja la siguiente tabla:

Grupo profesional	Salario base	Pagas extraordinarias *	Total
G1	24.685,08	4.114,18	28.799,26
G2	20.493,84	3.415,64	23.909,48
G3	16.199,64	2.699,94	18.899,58
G4	14.013,96	2.335,66	16.349,62

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 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

CCOO se dirigió por escrito a los Rectores de las universidades públicas madrileñas reclamando:

1. Información sobre la mensualidad en que aplicarían la actualización salarial derivada de la entrada en vigor de la nueva norma y el abono de las cantidades pendientes de pago que se hubieran generado desde su entrada en vigor.
2. Un compromiso de aplicación literal de los criterios de aplicación salarial contemplados en el artículo 7.2 del Real Decreto y de no prorrateo de las retribuciones.

Ante la falta de respuesta a estos escritos, **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**, que es el convenio de aplicación al PIF, reclamando la aplicación de la actualización salarial derivada de la entrada en vigor desde 16-3-2019, de los puntos 1 y 2 del artículo 7 del Real Decreto 103/2019 por el que se aprueba el Estatuto del PIF. Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

Universidad	Criterio de aplicación
UPM	Pagará cuando reciba la transferencia de la Comunidad de Madrid.
UC3M	Va a pagar en la nómina de junio con efectos de 16.3.2019.
UCM	Va a intentar pagar en la nómina de junio. Si no fuera posible lo haría en la de julio con efectos de 16.3.2019.
UAH	No tiene prevista fecha de abono, aunque su intención es pagar dichas cantidades.
UAM	No tiene prevista fecha de abono, aunque su intención es pagar dichas cantidades.
URJC	No tiene prevista fecha de abono. Se está a la espera de una posible aclaración o la resolución de algún recurso contencioso presentado sobre esta cuestión.

En relación a la UNED, al no haberse recibido respuesta alguna a los escritos anteriormente señalados, entendemos que tampoco tiene previsto el abono de estas cantidades.

Es decir, las universidades **UC3M y UCM** aplicarán de manera inmediata lo que se refleja en la norma y que la propia **CRUE**, en un informe jurídico sobre el **RD 103/2019**, reconoce como de aplicación. El resto de universidades no contemplan la aplicación inmediata de los nuevos salarios.

¿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.

¿Y qué ocurre con las universidades que no actualizan las nóminas?

CCOO va a iniciar el proceso para la presentación de una demanda por conflicto colectivo reclamando la aplicación inmediata de este derecho.

En todo caso, de forma previa a la presentación de la demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid las partes estamos obligadas a celebrar un acto de mediación ante el Instituto de Relaciones Laborales de Madrid, por lo que **emplazamos a estas universidades a que, si no aplican previamente los nuevos salarios al PIF antes de esa fecha, podamos concretar en dicho acto la aplicación de este derecho.** En caso contrario, nos veremos obligados a acudir a los tribunales.

Igualmente, entendemos que los PIF que se encuentren en el tercer, y especialmente en el cuarto año, deberían valorar la posibilidad de presentar una reclamación individual de estas cantidades con el objeto de garantizar el cobro de estas cantidades en aquellos casos en que su contrato finalice antes de que la universidad actualice los salarios y no se hubiera dictado la sentencia estimando nuestra demanda colectiva.

Aunque la presentación de la demanda por conflicto colectivo paralizaría dichas reclamaciones individuales, éstas se activarían una vez que la sentencia sea firme.

Formalmente las universidades estarían obligadas al pago de las cantidades adeudadas cuando la sentencia del conflicto colectivo sea firme, pero en ese momento puede ocurrir que muchos de vosotros y vosotras no mantengáis ya una relación con la universidad en cuestión, por lo que la reclamación individual sería la manera más efectiva de obtener el cobro de las cantidades adeudadas si se estimase finalmente la demanda colectiva.

¿Y tendría derecho a reclamar alguna otra cantidad?

Existen otros dos conceptos que se podrían reclamar:

1. **El complemento de antigüedad (trienios)**, de aplicación a los PIF de cuarto año. Esta cuestión fue planteada por CCOO en la reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDI Laboral del pasado 5 de junio.

Universidad	Criterio de aplicación
UPM	No aporta a información.
UC3M / UAH / URJC	Se abona.
UAM / UCM	No se aplica.

Por lo tanto, en aquellas universidades donde se reconoce este derecho las **personas afectadas deben comprobar que efectivamente se les refleja en su nómina este concepto**. Si no fuera el caso, deberán presentar un [escrito por registro reclamando el reconocimiento y la aplicación en su nómina](#).

En las universidades donde no se reconoce el derecho, con independencia de la reclamación colectiva que se pueda promover, la persona afectadas que haya cumplidos los tres años de servicio, deben proceder a presentar el mismo escrito señalado en el párrafo anterior.

- La indemnización por finalización de contrato.** En esa misma reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL, las universidades manifestaron que dicha indemnización no sería de aplicación al PIF y que, de reconocerse, ascendería a 12 días por año trabajado. Las universidades consideran que no se trata de un contrato de obra y servicio, sino que estamos ante un contrato formativo. En realidad, las universidades negaron este derecho a todas las figuras de contratación no permanente sometidas al ámbito de aplicación del I Convenio del PDIL excepto a los contratos por obra y servicio, criterio que no compartimos desde CCOO.

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.

¿Y cuál sería el plazo para reclamar estas cantidades?

Al tratarse de reclamaciones de cantidad, la misma debe presentarse dentro del año siguiente en el que se produce el hecho causante:

- En el caso de los trienios, a partir de la fecha en que se cumplen los tres años de servicio.
- En el caso de la indemnización por finalización de contrato, un año a partir de la fecha de finalización del contrato.
- Para las reclamaciones de las diferencias en las retribuciones, el plazo es de un año a partir del 16 de marzo de 2019. Si dentro de ese año se produce la finalización del contrato y se va a reclamar la indemnización por finalización de contrato, lo lógico es solicitar ambas cantidades conjuntamente.

Y si quiero presentar una reclamación individual por alguno de estos conceptos, ¿qué tengo que hacer?

Por lo tanto, y para los PIF que, con independencia de los conflictos colectivos que CCOO pueda poner en marcha, quieran presentar demanda individual reclamando determinadas cantidades, el procedimiento a seguir sería el siguiente.

Las demandas/recursos individuales se podrán presentar a través de los servicios jurídicos que cada interesado considere oportunos. Desde CCOO os ofrecemos nuestro trabajo sindical y nuestros servicios jurídicos, sin ninguna otra pretensión y, desde luego, sin intención de obtener beneficios de este proceso. Nuestro objetivo es, sencillamente, lograr la aplicación efectiva de este derecho para todos y cada uno de los docentes de las Universidades Públicas madrileñas.

Qué se podría reclamar	Como ya hemos señalado, y dependiendo de las circunstancias, se pueden reclamar tres conceptos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las cantidades no abonadas correspondientes a la actualización salarial. ✓ Las cantidades correspondientes al trienio que se genera a partir del tercer año. ✓ Las cantidades relativas a la indemnización por finalización de contrato. Según cada caso, se podrá reclamar uno, dos o tres de los conceptos señalados.
Quién puede reclamar	Puede presentar demanda individual cualquier persona afectada, aunque como ya hemos señalado, entendemos que los principales interesados son el PIF de tercer y, especialmente, de cuarto año.
Qué plazo tengo para presentar la demanda	El plazo para la presentación de una demanda individual de reclamación de cantidad es de un año desde que se genera el derecho, es decir: <ol style="list-style-type: none"> Reclamación de la actualización salarial. Un año desde el 16.3.19 o, en todo caso, desde la finalización del contrato.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Trienios: un año desde la fecha en que se cumple el tercer año de contrato. 3. Indemnización por la finalización de contrato: uno año desde la finalización del mismo.
Hay que presentar algún escrito previo a la demanda	<p>En principio no es necesario ya que se puede presentar directamente la demanda ante el juzgado de lo social.</p> <p>En todo caso, y tal y como se ha señalado, resulta conveniente presentar un escrito previo cuando lo que se reclama es el pago del trienio.</p>
Presentación de la demanda	<p>Las demandas individuales se podrán presentar a través de los servicios jurídicos que cada interesado considere oportunos.</p> <p>Si se quieren utilizar los servicios jurídicos de CCOO los costes no son iguales para un afiliado/a que para quien no lo es. Se deberá firmar la demanda en los servicios jurídicos de CCOO o por el procedimiento que se concrete en la fecha que se indique.</p> <p>¿Es indispensable disponer de poder notarial?</p> <p>Si se asiste personalmente al juicio no sería necesario. Si no es el caso, el interesado puede o bien hacer un poder apud acta en el propio juzgado que entienda sobre su demanda o bien dirigirse a un notario para hacer un poder colectivo de representación a nombre de los abogados de CCOO (poder notarial).</p> <p>¿Hay que pasar por la asesoría jurídica?</p> <p>Las personas que demanden con CCOO deberán solicitar cita en la asesoría laboral de CCOO para aportar la documentación necesaria (contrato, nóminas, vida laboral, comunicación de la finalización de contrato) y, posteriormente, firmar la demanda. Este criterio podría variar en función de las instrucciones que se puedan recibir en cada caso de las asesorías jurídicas.</p> <p>En ese momento, y tras revisar el documento de demanda, deberán:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aportar el poder notarial si se opta por esta opción, o esperar a ser citado en el Juzgado para firmar el poder apud acta si se opta por esta otra vía. En este caso, el poder apud acta, una vez en poder del demandante, deberá ser entregado en los servicios jurídicos. • Firmar el documento de contrato de prestación de servicios jurídicos, donde figurarán las tarifas específicas de aplicación a esta campaña. • Las nuevas personas afiliadas deberán firmar un documento de compromiso de afiliación hasta que finalice el proceso y, al menos, por dos años. En el caso de que no se mantuviera la afiliación durante este periodo, entonces se deberían abonar las tarifas oficiales de CCOO en vigor para el proceso iniciado.
Firmeza de la sentencia	<p>La sentencia es firme en primera instancia y no recurrible si la cantidad reclamada es inferior a 3.000 €. Si la cantidad es superior, las partes (demandante o Universidad) pueden presentar recurso ante la instancia superior, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.</p>
Costes del proceso	<p>Se debe distinguir entre varios tipos de costes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los costes vinculados al procedimiento a seguir. A la hora de presentar recurso contencioso-administrativo, los funcionarios están obligados a acudir con asistencia letrada. Estos costes estarían cubiertos para los afiliados/as en función de los criterios establecidos por el sindicato. <u>Para los no afiliados/as el coste de presentar la demanda será el que figura en las tarifas oficiales para los servicios jurídicos de CCOO.</u> A estos costes hay que añadir el del poder notarial para pleitos, si se opta por esta posibilidad (unos 37 euros máximo). Para valorar los costes judiciales, a los afiliados/as en el momento de aportar la documentación en la sección sindical (hoja de afiliación) no le serían de aplicación los periodos de carencia siempre que asuman un compromiso de afiliación de al menos dos años. Si no se mantiene dicho compromiso serían de aplicación las tarifas oficiales. 2. Si se impusiera condena en costas, la misma será asumida por el demandante, aunque es poco probable que esto se produzca. 3. Si se gana el procedimiento, se deberá abonar a nuestros servicios jurídicos el 10% de la cantidad que se obtenga en la vía laboral si el proceso se resuelve en primera instancia y el 12 % de las cantidades reconocidas si el proceso se resolviera tras el recurso. De este porcentaje se descontarían las cantidades abonadas inicialmente en concepto de provisión de fondos.