

Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación

Aplicación de la actualización salarial

Tras 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 \(EPIF\)](#) el pasado 16 de marzo, las nóminas del mes de marzo deberían haber incorporado los criterios salariales contemplados en el artículo 7 de esta norma.

Tal y como hemos venido informando, esta norma afecta a las ayudas FPU y FPI del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, las de las comunidades autónomas, las propias de cada universidad y las de otras instituciones tanto públicas como privadas. Debemos destacar que son ayudas para la contratación de personal predoctoral y no becas bajo ninguna circunstancia.

La nueva norma establece como referencia mínima para calcular el salario 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](#) (28799,26 € en 2019). A esta cantidad habría que aplicarle los porcentajes de la Ley de la Ciencia (el 56% durante los dos primeros años, el 60% durante el tercero y el 75% durante el cuarto). Esto supone que para los contratos vigentes y, con efectos 16 de marzo (fecha de entrada en vigor del Real Decreto 103/2019, sin que prevea ningún tipo de régimen transitorio) se tendrá derecho automáticamente al siguiente salario anual:

Año del contrato en vigor	Salario
Contratos en primer y segundo año (56%)	16.127€/año
Contratos en tercer año (60%)	17.279€/año
Contratos en cuarto año (75%)	21.599€/año

¿Cuándo se empiezan a aplicar las subidas salariales?

Se empezarán a aplicar el día siguiente a la publicación del EPIF en el BOE (16 de marzo de 2019). Por lo tanto, para la nómina del mes de marzo habrá que hacer el cálculo teniendo en cuenta los días de salario anteriores al 16 de marzo de 2019 y los días con el nuevo salario. La nómina del mes de abril debería estar ya actualizada.

Si tengo uno de estos contratos, ¿qué tengo que hacer?

Resulta imprescindible que todas las personas afectadas revisen sus nóminas y comprueben si se refleja o no dicha actualización. En caso contrario, os pedimos que os pongáis en contacto con CCOO para proceder a reclamar la misma de manera inmediata.

¿Se puede negar la universidad a aplicar este incremento salarial?

No, la universidad tiene que cumplir con la subida salarial le guste o no, igual que ocurre cuando se sube el Salario Mínimo Interprofesional.

Lo que puede ocurrir es que la universidad no haya aplicado aún en las nóminas esa diferencia salarial que no tendría prevista. Son las universidades y la CRUE quienes tienen la responsabilidad de resolver esta situación con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Esto no quiere decir que no se tenga derecho a reclamar estas cantidades que son de los investigadores afectados. **La aplicación de la subida salarial debe realizarse a la mayor brevedad y siempre con efectos de 16 de marzo de 2019.**

En estos momentos tenemos constancia que ni la UAM ni la URJC han aplicado en la nómina del mes de abril estos incrementos.

¿Se va a aplicar o no el prorrateo salarial?

En el artículo 7.3 del EPIF viene reflejado lo siguiente: *La aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total de contrato predoctoral de cuatro años.* Esto significa que se puede prorratear anualmente la suma de los salarios anuales resultantes de aplicar el correspondiente porcentaje.

El análisis que hemos realizado desde CCOO determina la dudosa legalidad de este artículo debido a que entraría en contradicción con el artículo 7.2 del EPIF y la Ley de la Ciencia, sobre el carácter mínimo de los porcentajes salariales que serían obligatorios y no podrían superarse a la baja bajo ningún concepto. Razón por la que desde CCOO se está analizando la posibilidad de impugnar dicho apartado 7.3 por considerarse un posible exceso reglamentario.

Desde nuestro punto de vista habría que aplicar la literalidad del decreto aprobado, aplicando desde el día 16 de marzo los salarios previstos en función del año en que se encuentre el contrato (deben ajustarse los días de salario antiguo y de salario actual) teniendo en cuenta, además, que no existe ninguna previsión de aplicación transitoria. Por tanto, cualquier aplicación salarial debe respetar, en todo caso, los porcentajes mínimos anuales fijados por la Ley y el Decreto.

El prorrateo sin limitaciones entre los cuatro años ofrecería como ventaja para los investigadores unos salarios más altos los tres primeros años, pero a cambio supondría una importante disminución de los derechos de desempleo, en la medida en que se reduce el salario y por tanto la base reguladora con la que se determina la prestación por desempleo.

Desde CCOO nos hemos dirigido a los Rectores de las universidades públicas madrileñas ([enlace a los escritos](#)) reclamando:

- 1. Información sobre la mensualidad en que aplicarán 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.**

Madrid, 9 de mayo de 2019