

Retribuciones del Personal Predoctoral en Formación: aplicación de la actualización salarial 2020

CCOO presenta una propuesta de enmienda a los Presupuestos Generales del Estado 2021 para que se reconozca a este personal el derecho a la indemnización por finalización de contrato

Para el año 2020, la entrada en vigor del [Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas Urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público](#) (BOE 22.01.2020) supone un incremento de las retribuciones de las y los empleados públicos, con efectos económicos de 1 de enero de 2020, de un 2% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019. Y este criterio es de aplicación al personal predoctoral en formación. 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 1 de enero de 2020 se han actualizado en un 2% con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, toda vez que 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 en 2020 asciende a 29.010,80 euros en 14 pagas, las tablas de aplicación desde el 1 de enero 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)
Primer y segundo año	56%	1.160,43	16.246,05
Tercer año	60%	1.243,32	17.406,48
Cuarto año	75%	1.554,15	21.758,10

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 efectivos de las universidades públicas madrileñas. Y a pesar de que así se comprometieron en la reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDI Laboral del pasado 19 de febrero de 2020, la realidad es que tenemos constancia de que al menos en una universidad, la UC3M, dicha actualización no se ha aplicado. Ante la posibilidad de que esta situación se haya producido en alguna otra universidad y para evitar que las cantidades correspondientes a esta actualización se pudieran abonar en el ejercicio 2021 (lo que podría obligar a las personas afectadas a presentar en su momento una declaración complementaria de IRPF):

1. Reclamamos la aplicación, en la nómina del mes de diciembre, de la actualización salarial de este personal con efectos de 1 de enero de 2020 en todas aquellas universidades donde no se haya aplicado.
2. Recomendamos a las personas afectadas que comprueben que se les ha aplicado correctamente dicha actualización salarial.

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

El procedimiento es sencillo. Debes comprobar:

1. Que el salario de la nómina, por ejemplo, del mes de octubre de 2020, es superior al de la nómina del mes de octubre de 2019. Es mejor comparar las nóminas de los meses que no tengan paga extra (junio y diciembre) para evitar confusiones.
2. Si es superior, se debe comprobar que el incremento aplicado se corresponde con un 2%. Como el salario que se fija en el Estatuto tiene carácter de mínimo, se pueden dar varias situaciones. Si se aplica el salario del Estatuto, es tan sencillo como comprobar que se abonan las cantidades que figuran en la tabla anterior. Si es una cantidad superior, hay que comprobar que el salario de 2020 se ha incrementado un 2% con relación al de 2019.

Si de la comprobación se concluye que no se ha aplicado la actualización salarial, o que la cantidad aplicada es errónea, ponemos a vuestra disposición el siguiente [modelo de reclamación para presentar por registro](#).

Indemnización por finalización del contrato

Como ya hemos informado, con fecha 5 de noviembre se ha publicado la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social) Núm. 903/2020, que acepta recurso de casación presentado por la Universidad de Santiago de Compostela (USC) en contra de la ratificación del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) del derecho a indemnización a la finalización del contrato del Personal Investigador Predoctoral en Formación (PIPF), demandado mediante conflicto colectivo por CCOO. En concreto, CCOO reclamaba el reconocimiento del derecho del personal con contrato predoctoral a percibir resarcimiento derivado del cese o finalización de su contrato, equivalente a la indemnización legalmente fijada para el despido objetivo, de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, o subsidiariamente a la indemnización de 10, 11 o 12 días por año de servicio prevista para el contrato de obra o servicio determinado, según la fecha de celebración del contrato.

CCOO ya había exigido el derecho a cobrar la indemnización por extinción de contrato en las negociaciones del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF) publicado en marzo de 2019 (RD 103/2019), de modo análogo a como sucede con otras figuras contractuales laborales. Este punto fue, de hecho, una de nuestras principales reivindicaciones, junto con el establecimiento de una retribución mínima para todos los contratos predoctorales, la actualización anual del salario y la regulación y seguridad jurídica de condiciones importantes de la contratación predoctoral. Esta petición tuvo el apoyo inmediato del colectivo, pero finalmente no fue incluida en el texto publicado a pesar de las promesas del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y anteriormente del Ministerio de Economía y Competitividad.

Con independencia del resultado de la valoración de la sentencia que los Servicios Jurídicos de CCOO están realizando, resulta imprescindible impulsar en la negociación colectiva a todos los niveles (universidades, comunidades autónomas y ministerios) el derecho a la indemnización de fin de contrato para el personal investigador predoctoral y postdoctoral, afectado por los artículos 21 y 22 de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. En paralelo, CCOO ha promovido una propuesta de enmienda a los Presupuestos Generales del Estado 2021 que pretende incorporar un nuevo apartado en el artículo 21 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación para que se reconozca expresamente el derecho a recibir la correspondiente indemnización por la finalización de contrato o por la obtención del título de doctor, al igual que tienen otras figuras contractuales temporales en nuestro ordenamiento jurídico, algo totalmente necesario y urgente para nuestro sindicato con el fin de mejorar las condiciones laborales de este colectivo tan precarizado. La enmienda consiste en añadir un párrafo e) al art. 21 en el siguiente sentido:

"e) A la finalización de este contrato por expiración de la duración establecida o por la obtención del título de doctor, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores."

Y dado que la adición propuesta en el art. 21 de la Ley de Ciencia entraría en vigor en la fecha de publicación de esta Ley, es preciso establecer una disposición transitoria a fin de dotar de seguridad jurídica y evitar posibles interpretaciones contradictorias a la situación de los contratos predoctorales celebrados antes de la adición propuesta. De esta forma se ha presentado una Enmienda de adición de una nueva Disposición transitoria séptima.

Disposición transitoria séptima:

"Indemnización por finalización del contrato predoctoral del art. 21 de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. La indemnización establecida en el apartado e) del art. 21 de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, resultará de aplicación a los contratos predoctorales celebrados antes de la entrada en vigor de la modificación de esta Ley, con independencia del año de su suscripción, adaptando el contenido de los mismos, si fuere preciso, para adecuarlos a la nueva regulación".

En el actual contexto se ha puesto de manifiesto la necesidad de apostar por un sistema de ciencia en nuestro país que corrija las importantes carencias que han quedado en evidencia. Desde CCOO esperamos que el Congreso, al aprobar la Ley de PGE 2021, tenga en consideración esta enmienda. Al hacerlo no sólo mejorará los derechos de las personas trabajadoras dedicadas a la investigación en nuestro país, sino que también puede lanzar un mensaje por la dignificación de la carrera científica, aunque el alcance de esta iniciativa sea muy limitado en comparación a los retos realmente existentes.

CCOO informa

Nº 67 / 2020

Sector: PDI

Lo primero las personas

3

Un país que no invierte en investigación está condenado al fracaso como sociedad y por eso es vital que quienes se dedican a estas tareas tengan condiciones laborales dignas. CCOO seguirá defendiendo, como siempre ha hecho, a este colectivo.

CCOO seguirá trabajando hasta lograr el reconocimiento de la plenitud de derechos al conjunto del colectivo predoctoral en formación y, por extensión, al conjunto de figuras investigadoras.

Otros conceptos a reclamar

El complemento de antigüedad (trienios) sería de aplicación al personal predoctoral en formación en el cuarto año de contrato. Esta cuestión fue planteada por CCOO en la reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDI Laboral del pasado 19 de febrero de 2020, de tal forma que el criterio de aplicación por parte de las universidades sería el siguiente:

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

En todo caso, 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, las personas afectadas que hayan cumplido los tres años de servicio, pueden presentar el mismo escrito señalado en el párrafo anterior.

Madrid, 2 de diciembre de 2020