

Incremento salarial del 3% para el año 2023

Ante la posibilidad de que alguna universidad aplique el incremento salarial en función de la figura de contratación, CCOO te recomienda que compruebes tus nóminas, especialmente en el caso del personal investigador.

Para el año 2023, en cuanto a las subidas salariales, el marco de referencia legal para las personas trabajadoras de las universidades públicas es el siguiente:

1. Estatal:

- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 ([BOE 24.12.2022](#)).
- Resolución de 4 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 2023, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público en aplicación de lo previsto en el artículo 19. Dos.2.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 ([BOE 5.10.2023](#)).

2. Comunidad de Madrid:

- DECRETO 137/2022, de 28 de diciembre, por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga automática de los presupuestos generales de la Comunidad de Madrid para 2022, hasta la entrada en vigor de los presupuestos generales para 2023 ([BOCM 30.12.2022](#)).
- ACUERDO de 11 de enero de 2023, del Consejo de Gobierno, sobre incremento retributivo del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid para el ejercicio 2023 (2,5%) ([BOCM 16.1.2023](#)).
- ACUERDO de 18 de octubre de 2023, del Consejo de Gobierno, sobre incremento retributivo adicional del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid para 2023 (0,5%) ([BOCM 23.10.2023](#)).

Esto supone un incremento salarial, escalonado, del 3%, de tal forma:

1. Que entre enero y septiembre de 2023 se ha aplicado un incremento, con efectos de enero de 2023, del 2,5%.
2. Y desde octubre de 2023, con efectos de 1 de enero de 2023, se aplica un incremento adicional del 0,5%.

Como consecuencia de la aplicación de este marco legal, con efectos económicos de 1 de enero de 2023, las retribuciones de las y los empleados públicos se actualizarán automáticamente en un 3 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022. La diferencia entre el 2,5% de incremento salarial aprobado en la Ley 31/2022 y el 0,5% adicional regulado en la Resolución de 4 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública se materializará, dependiendo de la universidad, en la nóminas de los meses de octubre y noviembre de 2023, abonándose como atrasos el incremento correspondiente a los meses de enero en la nómina del mes en que se aplique el incremento (si el incremento se incluye en la nómina de diciembre, los atrasos a cobrar serían los correspondientes a los meses de enero a noviembre). Hasta el momento, tenemos conocimiento de que:

- La UCM aplicará la subida salarial en la nómina de octubre.
- La UAH aplicará el incremento en la nómina de octubre y abonará las cantidades generadas desde enero hasta septiembre de 2023 en la nómina del mes de noviembre.

Ese incremento adicional seguirá las siguientes reglas:

- a) Se aplicará sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022, de forma que la suma de ambos incrementos (el 2,5% inicial, y el 0,5% acordado ahora) consolidará, en todo caso, un incremento retributivo global máximo para el ejercicio 2023 del 3%.

- b) **Se materializará, según la universidad, en la nómina de los meses de octubre o noviembre de 2023**, abonándose como atrasos el incremento correspondiente a los meses de enero a octubre de este año.

CCOO ya ha solicitado a las Comisiones Paritarias de los convenios y acuerdos en vigor la información relativa al mes en que se hará efectiva esta actualización y si el abono de las cantidades generadas entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2023 (o del mes en que se aplique la actualización) se incluirá en esa misma nómina o en otra posterior.

La aplicación al personal investigador

Sin embargo, y como ya ocurrió en 2022 ([CCOO Informa nº 49](#)), CCOO ha tenido conocimiento de la posible intención de alguna universidad, de no aplicar este incremento a parte de las figuras investigadoras, ignorando la obligación legal de dicha actualización en aplicación de la [sentencia de 7 de septiembre de 2022 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo](#) (TS) **que estimó la demanda presentada por CCOO y que determinó:**

1. Que el personal investigador con contrato laboral se encuentra incluido, sin ningún tipo de dudas, en el ámbito de aplicación del I Convenio del PDI Laboral.
2. Que el personal investigador laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid tiene el mismo derecho que el resto de empleados públicos (PTGAS y PDI laboral y funcionario) a ver actualizadas sus retribuciones en los mismos porcentajes y con los mismos criterios de aplicación que cualquier otro trabajador de dichas Universidades. Y todo ello con independencia de la figura de contratación. **No aplicar este criterio supone una vulneración del derecho de igualdad de trato.**

Esta situación ya se vivió en el año 2022, cuando comprobamos que si bien la subida salarial se aplicó, con carácter general, a todas las figuras de contratación del PTGAS (laboral y funcionario) y de PDI, no ocurrió lo mismo con el colectivo investigador, variando dicha actualización salarial según la universidad y la figura de contratación.

Ante la posibilidad de que una vez más las universidades no apliquen el incremento a ninguna figura investigadora o, de hacerlo, no lo hagan con todas ellas, y ante la posibilidad de que dicha actualización “selectiva” del 0,5% afecte también al incremento del 2,5% que ya era de aplicación desde el mes de enero en aplicación Ley 31/2022 de PGE para el año 2023, entendemos que **el colectivo investigador** (y cualquier otra persona trabajadora que puede tener dudas sobre este tema) debe proceder **a comprobar si:**

1. **Las retribuciones de la nómina en que se aplique el incremento del 0,5%** (UCM ha confirmado que será en la de octubre y el resto de universidades lo deben hacer como muy tarde en la de diciembre de 2023) **se han visto actualizadas con relación a la de septiembre de 2023** y si se ha reflejado en las mismas las cantidades correspondientes al incremento del 0,5% desde enero de 2023 (debe figurar en un concepto independiente del resto de ítems de la nómina).
2. **Las retribuciones de las nóminas de enero, febrero, octubre y noviembre de 2023 son iguales en cuanto a salario a la de noviembre de 2022.** Si fueran iguales, esto supondría que no se ha aplicado ningún incremento en el año 2023.

Si se comprueba que dichas cantidades no se han actualizado, y con el objeto de interrumpir el cómputo de un año desde el hecho causante para una reclamación de cantidad, las personas afectadas podrán presentar un [escrito ante la universidad contratante reclamando las cantidades adeudadas](#), de tal forma que:

1. **Aquellas personas a las que NO se les haya aplicado el incremento salarial del 0,5% pero SÍ el 2,5% desde enero de 2023, tendrían hasta octubre de 2024 para reclamar la cantidad, aunque recomendamos que no se apuren los plazos.**
2. **A quienes NO se haya actualizado el salario de 2023 y este sea el mismo que el de 2022, tendrían que presentar la reclamación por el incremento del 3% no más tarde del 31 de diciembre de 2023.**

Para ello, podrán presentar un escrito (enlazar) dirigido a la Rectora/Rector de su universidad reclamando la aplicación efectiva de este derecho.

CCOO reclama que, de una vez por todas, las universidades públicas de Madrid cumplan con la ley y no discriminen a sus empleados y empleadas en base a criterios unilaterales de imposible justificación.



ACTUAR
es esencial
HASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE

Madrid, a 24 de octubre de 2023