

Retribuciones del Personal Investigador en Formación: El Supremo estima el recurso de CCOO

Queda sin efecto la posibilidad de prorratear el salario durante los cuatro años de vigencia del contrato

El artículo 7 (Retribuciones) del [RD 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación](#) (EPIF) indica que "La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 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." En el apartado 3 de este artículo se establecía que "La aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años."

Comisiones Obreras impugnó ante el Tribunal Supremo este apartado 3 del artículo 7, no sólo por no haberse informado, consultado ni negociado durante la tramitación de la norma, sino porque, al permitir el prorrateo de las cantidades a percibir durante los cuatro años del contrato predoctoral, incumplía claramente el carácter mínimo de los porcentajes anuales de retribución fijados en la Ley de Ciencia y Tecnología: 56% los dos primeros años, 60% el tercero y 75% el cuarto.

Esto además repercutía, entre otros hechos importantes, en la cuantía de la prestación por desempleo, ya que si se abona menos del 75 por 100 del salario de referencia se pierden prestaciones, que se calculan con el promedio de cotización (salario) de los últimos seis meses de contrato.

El Alto Tribunal ha dado a CCOO y reconoce que el Gobierno no respetó el procedimiento de elaboración de disposiciones generales, ya que este apartado del artículo 7 fue introducido en el texto definitivo del Real Decreto (RD) sin justificar la razón de tal apartado, el cual había aparecido por vez primera como disposición transitoria única en el texto enviado al Consejo de Estado para informe, mientras en los textos precedentes sometidos a audiencia el tenor de la disposición transitoria era bien distinto.

El Tribunal Supremo considera que, como pone de relieve CCOO en su análisis, la regulación impugnada modifica sustancialmente los porcentajes de salario fijados en la ley 14/2011 que da cobertura al Real Decreto, y por tanto debe ser considerada nula al rebasar el límite de la ley y es que contraría el principio de jerarquía normativa (art. 9.3 de la Constitución).

Es más, la Sentencia señala que esta conducta contraria a derecho no queda "sanada" ni "convalidada" por la nota informativa de 22 de marzo de 2019 del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, sobre el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo que procede a interpretar el art. 7 con especial énfasis en el apartado tercero.

Por lo tanto, al llegar al cuarto año, este personal cobrará necesariamente el 75% fijado legalmente, sin que quepa el "prorrateo" autorizado en el precepto ahora dejado sin efecto.

Y por todo ello, **el Tribunal Supremo estima el recurso de CCOO y declara la nulidad del apartado tercero del art. 7 del RD 103/2019. CCOO exige la aplicación, a la mayor brevedad posible, de los porcentajes de salarios contemplados en la Ley de la Ciencia (14/2011) a todas las investigadoras y todos los investigadores predoctorales.**

Tablas salariales de aplicación al Personal Investigador Predoctoral en 2020. Aplicación de la actualización salarial

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 actualizarán en un 2% con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019. 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, 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	16.246,02
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 trabajadores y trabajadoras de las universidades públicas madrileñas o en el momento en que se regularicen las tablas salariales en las universidades pendientes de aplicación. En la reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDI Laboral del pasado 19 de febrero de 2020 las universidades afirmaron que iban a proceder a realizar dicha actualización salarial. En todo caso, instamos a las universidades que no hayan aplicado la actualización salarial a que procedan de manera inmediata a su aplicación.

Complemento de antigüedad

El complemento de antigüedad (trienios) sería 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 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 a 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 \(enlazar\)](#).

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.

CCOO seguirá trabajando hasta lograr la correcta aplicación de las tablas salariales y el reconocimiento del complemento de antigüedad al personal investigador en formación.

La posibilidad de reclamar otros derechos económicos:

La indemnización por finalización de contrato. 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.

Madrid, 17 de junio de 2020