

Dossier Informativo

La normativa presupuestaria y de protección social de aplicación en 2019

- Actualización salarial
- Aportaciones a planes de pensiones
- Gastos de Acción Social
- Oferta Pública de Empleo
- Tasa de reposición ordinaria
- Contratación temporal
- Contratación y tasa de reposición en las fundaciones
- Novedades en el acceso a la jubilación
- Actualización de las pensiones
- Recuperación de la gestión pública de servicios externalizados
- Indicadores: SMI, IPREM y Renta Mínima
- Prestaciones de desempleo, familiares y asistenciales

Para el año 2019 los trabajadores de las universidades públicas madrileñas se verán afectados por el siguiente marco de referencia legal:

- De acuerdo con lo establecido en el artículo 134.4 de la Constitución Española, "si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los Presupuestos del ejercicio anterior hasta la aprobación de los nuevos". Por lo tanto, la [Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado](#) (PGE) para el año 2018. (BOE 4.7.17) mantendrá sus efectos hasta la aprobación de los presupuestos para el ejercicio 2019.
- [Real Decreto-ley 24/2018](#) por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público (BOE 27.12.2018).
- [Ley 9/2018, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2019](#) (BOCM 28.12.18)
- [Acuerdo de 15 de enero de 2019, del Consejo de Gobierno, sobre incremento retributivo del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid en el ejercicio 2019](#) (BOCM 17.1.19).
- [Real Decreto-ley 28/2018](#), de 28 de diciembre, de revalorizaciones de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (BOE 29.12.2018).

Actualización salarial

Actualización salarial

1. Con efectos económicos de 1 de enero de 2019 las retribuciones de los empleados públicos se actualizarán automáticamente en un 2,25% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018.
2. Con efectos económicos de 1 de julio de 2019, y en función del incremento del Producto Interior Bruto (PIB) en 2018, las retribuciones se incrementarían en los siguientes porcentajes:

Incremento del PIB de 2018	Incremento salarial adicional	Incremento salarial global
2,5%	0,25%	2,50%
2,4%	0,20%	2,45%
2,3%	0,15%	2,40%
2,2%	0,10%	2,35%
2,1%	0,05%	2,30%

3. Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,25 por ciento de la masa salarial. Si la administración en cuestión tuviera en 2018 superávit presupuestario, el porcentaje se incrementaría hasta el 0,30%. La aplicación de estas cantidades será el resultado de la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

De esta forma, en 2019 serán de aplicación dos tablas salariales:

1. De enero a junio de 2019, con un incremento del 2,25 %.
2. Desde el 1 de julio de 2019, con un incremento adicional que oscilará entre el 0,05 y el 0,25 % en función del incremento final del PIB de 2018.

(Art. 3. Dos RDL 24/2018. Carácter básico art. 3.11 / Art. 21.2/3./4/5 y DA 19ª LPGCM)

Abono del 100% del complemento específico en las pagas extras de junio y diciembre

El artículo 26.d) de la Ley 9/2018, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid (PGCM) para el año 2019 contempla que *"el complemento específico se percibirá en catorce pagas iguales, de las que doce serán de percibo mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre, respectivamente"*, permitiendo de esta forma que los empleados públicos de la CM recuperen, tras diez años de recorte unilateral, la aplicación de un derecho que los empleados públicos del resto de comunidades autónomas vienen disfrutando desde 2009. Este es un derecho que afecta al personal funcionario y al personal laboral, PAS y PDI.

(Art. 18 LPGE / Art. 26.d) LPGCM)

Estos incrementos salariales son el resultado del [II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo](#) firmado el 9 de marzo de 2018 entre el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales más representativas del sector público: CCOO, UGT y CSIF. A nivel salarial dicho acuerdo supone:

- Un marco plurianual de incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, calculado en función del crecimiento del PIB real, que recogerán los proyectos de Leyes de PGE del Estado para 2018, 2019 y 2020. Las retribuciones ligadas a los objetivos del PIB, se abonarán con efectos de 1 de julio de cada ejercicio.
- La posibilidad, en el año 2020, de una subida adicional si se cumplen los objetivos previstos por el gobierno en materia de estabilidad presupuestaria (déficit público).

Este acuerdo permite confirmar para 2018 un incremento salarial de un 1,75% y un incremento real de la parte garantizada que llegará al 6,1% en cómputo global para el período 2018-2020.

Si se cumplen los objetivos del gobierno de incremento del PIB el aumento alcanzará el 7,42% y, si en 2020 se cumple el objetivo de déficit, el total de la subida salarial llegaría hasta el 8,21%.

Fondos adicionales: se ha incorporado al acuerdo la posibilidad de que cada Administración Pública, y previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, podrá destinar un porcentaje adicional de su masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a fondos de pensiones. Las Administraciones Públicas en situación de superávit presupuestario podrán elevar dicho porcentaje en cada uno de los años y hasta un máximo de un 0,3%. Para CCOO, esta partida de fondos adicionales se podría destinar, entre otros, a mejorar subir los salarios más bajos o a implementar medidas sociales. En cualquier caso, debe ser objeto de negociación colectiva.

Acuerdo de incremento salarial para los años 2018, 2019 y 2020

Año	Subida fija	Subida variable no garantizada		Otros conceptos
		Subida vinculada a superar la previsión de crecimiento del PIB	Si se cumple la previsión de crecimiento económico y de déficit público	
2018	1,5 %	Objetivo: si el PIB de 2017 se incrementa en un 3,1 la subida será de un 0,25%. (este objetivo se ha cumplido)	0%	Fondos adicionales que cada administración podrá destinar a su masa salarial 0,20%
2019	2,25 %	Objetivo: si el PIB de 2018 se incrementa en un 2,5 la subida será de un 0,25%. Si el incremento del PIB es menor, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido.	0%	0,25%
2020	2 %	Objetivo: si el PIB de 2019 se incrementa en un 2,5 la subida será de un 1%. Si el incremento del PIB es menor, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido.	0,55%	0,30%

Gastos de Acción Social

La Ley de PGCM introduce un cambio relevante en relación a 2018: ahora la suspensión de la percepción de beneficios sociales, gastos de acción social y de todos aquellos de naturaleza similar, tanto en metálico como en especie, **queda limitada a acuerdos, pactos, convenios y cláusulas contractuales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 12/2017 de PGCM de 2018** –es decir, de 1 de enero de 2018–, para el personal al servicio del sector público de la CM, excluidos préstamos, anticipos y las ayudas y pluses al transporte. **Es decir, que son válidas las cláusulas sobre beneficios sociales sin restricciones para los acuerdos, pactos y convenios suscritos a partir del 1 de enero de 2018.**

La CM tiene un interés directo en esta medida, ya que la recuperación de los beneficios sociales se limita, en este momento, exclusivamente al PAS que depende directamente de la CM (que han firmado convenio y acuerdo en 2018), mientras que para el resto de empleados del sector público autonómico sólo sería posible recuperar el derecho mediante la firma de nuevos acuerdos.

Desde CCOO entendemos que la CM ha legislado en fraude de ley para dar cobertura legal exclusivamente a sus propios acuerdos. En todo caso, seguiremos defendiendo el derecho a la percepción de los beneficios sociales contemplados en los acuerdos y convenios de aplicación en las universidades públicas madrileñas. Entendemos también que esto no afecta a las cantidades relativas a jubilación (premio de jubilación y cantidades por jubilación anticipada) e indemnizaciones por invalidez y muerte, toda vez que estos conceptos tienen una presupuestación específica y diferenciada del conjunto de beneficios sociales.

(Art. 3. Dos RDL 24/2018. Carácter básico art. 3.11 / Art. 21.7 LPGCM y DA 18ª LPGCM)

Oferta Pública de Empleo y contratación temporal

Congelación de la Oferta Pública de Empleo

A lo largo del ejercicio 2019 la Oferta Pública de Empleo (OPE) incluirá, en su caso:

1. Las plazas procedentes de la tasa de reposición.
2. La incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a OPEs de ejercicios anteriores.
3. Aquellas plazas que se encuentren vacantes y dotadas presupuestariamente y cuya provisión se considere inaplazable o afecte al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Las plazas vinculadas a OPEs, estén o no ocupadas interina o temporalmente, en tanto no hayan sido objeto de convocatoria para su provisión mediante el correspondiente proceso selectivo, se cubrirán preferentemente a través de los oportunos mecanismos de movilidad interna, o como consecuencia de la atención a las solicitudes de reingreso al servicio activo, o de movilidad por razones de salud, de violencia de género o violencia terrorista de funcionarios de carrera o personal laboral fijo.

Las convocatorias de plazas para ingreso de nuevo personal de las universidades públicas se adecuarán a la normativa en materia de oferta de empleo público y a lo establecido en la legislación vigente en materia de universidades, correspondiendo al Consejo de Gobierno de la CM las autorizaciones que procedan de acuerdo con dichas normas y debiendo acreditar las universidades públicas el cumplimiento de los requisitos exigidos para su aprobación. Asimismo, el nombramiento de personal funcionario interino y la contratación de personal laboral temporal de las universidades públicas deberán respetar la normativa básica estatal en la materia.

(Art. 19 LPGE / Art. 22 y DA 19ª LPGCM)

Tasa de reposición ordinaria

Para el año 2019, la tasa de reposición tendrá la siguiente estructura:

Criterios a cumplir por la administración pública convocante de la Oferta Pública de Empleo	Tasa de reposición ordinaria para todos los sectores, funciones y servicios	Tasa de reposición adicional en los sectores y servicios que se considere que requieren un refuerzo adicional de efectivos dentro del marco de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera
Si SE CUMPLEN los objetivos de déficit, regla de gasto y deuda pública en el ejercicio anterior	100 %	8% Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: <u>establecimiento de nuevos servicios públicos</u> , incremento de actividad estacional por la actividad turística o <u>alto volumen de jubilaciones esperadas</u> .
Si NO SE CUMPLEN los objetivos de déficit, regla de gasto y deuda pública en el ejercicio anterior	100 % en los sectores prioritarios , que en el caso de las universidades públicas serían: <ul style="list-style-type: none">Las plazas de los Cuerpos de Catedráticos y de Profesores/as Titulares de Universidad y de Profesorado Contratado Doctor. Al menos un 15 % de estas plazas irán destinadas a la contratación como personal laboral fijo, de personal investigador doctor que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, éstas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. Las plazas de profesorado contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.Las plazas de personal de administración y servicios de las universidades. 75 % en los no prioritarios.	5% Destinado a aquellos sectores o ámbitos que consideren que requieren un refuerzo adicional de efectivos. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: <u>establecimiento de nuevos servicios públicos</u> , incremento de actividad estacional por la actividad turística o <u>alto volumen de jubilaciones esperadas</u> .

Las Universidades Públicas podrían disponer de una tasa de reposición en 2019 de entre el 105 y el 108% para el PAS y el PDI, pues cumplen todas ellas con el objetivo de déficit, la regla de gasto y la deuda pública en el ejercicio 2018, tal y como se refleja en sus presupuestos.

En el caso de las universidades, el porcentaje adicional del 5 o el 8% de la tasa de reposición se podría utilizar preferentemente, además de para otros ámbitos que se pudieran acordar, para la prestación de nuevos servicios públicos o para compensar el alto volumen de jubilaciones esperadas.

Criterios generales

- No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.
- La tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores podrá acumularse en otro u otros de los sectores o en aquellos Cuerpos, Escalas o Categorías profesionales de alguno o algunos de los mencionados sectores, cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.
- La validez de la tasa autorizada estará condicionada a que las plazas resultantes se incluyan en una OPE que deberá ser aprobada por los respectivos órganos de gobierno de las administraciones públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.
- La convocatoria de las plazas se efectuará mediante publicación de la misma en el Diario Oficial de la Comunidad de Madrid o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la OPE en la que se incluyan las citadas plazas.

CCOO informa

Monográfico

Nº 1 / 2019

5

Sector: **Comunidad Universitaria***Lo primero las personas*

Cálculo de la tasa de reposición. La tasa de reposición de efectivos se obtiene de la diferencia entre:

- El número de personas empleadas con carácter fijo que, durante el ejercicio presupuestario de 2018 dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías.
- Y el número de personas empleadas con carácter fijo que se hubieran incorporado en los mismos en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto las procedentes de ofertas de empleo público, o que hubieran reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario/a de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna. **Desde CCOO reclamamos, una vez más, la inmediata puesta en marcha de estos procesos de promoción interna, paralizados sin justificación alguna por parte de las universidades públicas de Madrid y que bloquean cualquier tipo de carrera profesional.**

(Art. 19 LPGE / Art. 22 y DA 19ª LPGCM)

Contratación temporal y criterios generales de la contratación

1. El nombramiento de personal funcionario interino y la contratación de personal laboral temporal de las universidades públicas deberán respetar la normativa básica estatal en la materia.
2. Durante el año 2019 no se procederá a la contratación de personal laboral temporal o funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.
3. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de la correspondiente Ley de PGE, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984 de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

(Art. 19 LPGE / Art. 22 y Disposición Adicional Decimonovena LPGCM)

Limitaciones al reconocimiento de la condición de "indefinido no fijo"

Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

(DA 43ª LPGE)

Contrataciones de las fundaciones del sector público de la Comunidad de Madrid

1. Las fundaciones que gestionen servicios públicos tendrán, como máximo, la tasa de reposición establecida para el respectivo sector (en el caso de las universidades públicas, del 100 %), siempre que quede justificada la necesidad de la tasa para la adecuada prestación del servicio o para la realización de la actividad. El resto de fundaciones públicas podrá realizar contratos indefinidos con un límite del 75 % de su tasa de reposición.
2. Adicionalmente, las fundaciones podrán formalizar contratos indefinidos en un número equivalente al 5 % del total de su tasa de reposición, que irán destinados a aquellos sectores o ámbitos que consideren que requieren un refuerzo adicional de efectivos. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente en sectores con la consideración de prioritarios y cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas.

(DA 30ª LPGE y DA 11ª LPGCM)

Cambios en el acceso a la jubilación

Edad legal de acceso a la jubilación, períodos cotizados y de cómputo para el cálculo de la pensión

En 2019 seguirá aplicándose gradualmente la reforma de las condiciones de acceso a una pensión de jubilación. Así, **la edad legal exigida para acceder a la jubilación será de 65 años si se han cotizado 36 años y 9 meses o más años a la Seguridad Social; y de 65 años y 8 meses si se ha cotizado menos de 36 años y 9 meses.** Además, a la hora de calcular la cuantía de la pensión, en 2019 se pasarán a tener en cuenta los últimos 22 años cotizados al sistema (en 2018 contaron los últimos 21 años).

En todo caso, se deberá haber cotizado al menos 15 años a la Seguridad Social para tener derecho a una pensión contributiva.

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA	Período mínimo de cotización	Período de cómputo para el cálculo de la pensión
2019	36 años y 9 meses o más	65 años	15 años (5.475 días)*	22 años (264 meses)
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses		

*2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

Jubilación forzosa en los convenios colectivos

Con la finalidad de estimular el rejuvenecimiento de las plantillas, el RDL 24/2018 recupera la posibilidad de contemplar cláusulas de jubilación obligatoria por edad en los convenios colectivos, ligadas a objetivos de políticas de empleo y de relevo generacional, siempre que el trabajador/a tenga cumplida su edad de jubilación establecida en el convenio y el derecho a recibir el 100% de la pensión de jubilación.

Se recupera así un instrumento que había quedado anulado por la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, la nueva redacción aportada a la disposición del texto estatutario permitirá el rejuvenecimiento de plantillas, dado que los contratos extinguidos serán reemplazados, en ciertas condiciones legales, por nuevas contrataciones de personas desempleadas o por transformaciones de temporales en indefinidos o de trabajadores/as contratados a tiempo parcial por contrataciones a tiempo completo. Esto es, no se trata de una posibilidad indiscriminada, sino de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia.

D.A. 10ª ET. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.	
HASTA 31/12/2018	A PARTIR DEL 01/01/2019
«Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas»	«Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.»

(Disposición Final 1ª RDL 28/2018)

Jubilación parcial con contrato de relevo

A partir del 1 de enero de 2019, en aplicación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se produce una modificación en los criterios de acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo contemplada en el convenio en vigor.

De esta forma la persona que quiera acceder a la jubilación parcial debe cumplir los siguientes requisitos:

- Estar contratada a tiempo completo.
- Edad mínima. En 2019 será de 62 años y 4 meses con 33 años cotizados, o 61 años y 8 meses con 34 años y 9 meses cotizados o más.
- Cotización mínima: 33 años. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año. En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, se requerirán 25 años de cotización.
- Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

- **Porcentaje de reducción de la jornada de trabajo:** estará comprendida entre el 25 y el 50%. En el caso de que el contrato de la persona relevista sea indefinido, a tiempo completo y con una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación se podrá llegar al 75%.

Actualización de las pensiones

La entrada en vigor del Real Decreto-Ley 28/2018 ha supuesto un incremento de los porcentajes de actualización de las pensiones en diferentes ámbitos:

Límite de las pensiones

En el año 2019, la cuantía del límite máximo de percepción de pensiones públicas se incrementará en un 1,60 por ciento adicional a las cantidades abonadas desde el 1 de enero:

2018 (global)	2019	Cantidad final	
		Mensual	Anual
1,60%	1,60 %	Se pasa de 2.614,92 a 2.659,41 euros	Se pasa de 36.609,44 a 37.231,74 euros

Incremento de las pensiones en el Régimen General de la Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado

Modalidad	2019
Pensiones contributivas	1,60% sobre las cantidades actualizadas a fecha 31 de diciembre de 2018
Pensiones mínimas, SOVI y pensiones no contributivas	3% sobre las cantidades actualizadas a fecha 31 de diciembre de 2018

Además, el texto normativo recoge también el abono de una paga por la diferencia entre la revalorización del 1,6% que se aplicó en 2018 y el 1,7%, resultado de calcular la media de los índices mensuales de los últimos 12 meses. Los pensionistas recibirán la paga antes del mes de abril de 2019.

(Art. 1 RDL 28/2018)

Efectos de la recuperación de la gestión pública de determinados servicios externalizados

En aquellos supuestos en los que la Administración Pública opte por la resolución del contrato de gestión de servicios públicos antes de la fecha de finalización ordinaria, con la finalidad de prestar dicho servicio por sí o a través de entes de su sector público, dicha resolución, en ningún caso otorgará a los trabajadores de las empresas contratistas el carácter de empleados públicos de la Administración Pública o de sus organismos o entidades de derecho público en virtud de subrogación o sucesión de dichos entes como empleadores en sus contratos de trabajo.

Esto será igualmente de aplicación a los supuestos de extinción de los contratos por finalización del plazo contractual.

(Disposición Adicional Novena LPGCM)

Prestación sanitaria de MUFACE

Las compañías que prestarán asistencia sanitaria a las personas mutualistas y beneficiarios/as de MUFACE en 2019 son: ASISA, SEGUCAIXA-ADESLAS, DKV SEGUROS, IMK de Cantabria y el Sistema Nacional de Salud (Seguridad Social), al que cualquier mutualista o beneficiario de MUFACE puede inscribirse si lo desea.

Los mutualistas y los beneficiarios con documento asimilado al de afiliación que estén adscritos al INSS (Sistema Sanitario Público) o a las Entidades de Seguro de Asistencia Sanitaria, pueden solicitar CAMBIO DE ENTIDAD durante el mes de enero y junio de cada año. Fuera del periodo del plazo ordinario se podrá autorizar el cambio de Entidad de Seguro de Asistencia Sanitaria o de adscripción al Sistema Sanitario Público:

- Cuando se produzca un cambio de destino del mutualista en activo que implique traslado de provincia.
- Cuando, manteniendo su localidad de destino, el mutualista cambie su domicilio a otra provincia.
- Cuando el mutualista obtenga la conformidad, expresada por escrito, de las Entidades afectadas.
- Cuando, por concurrir circunstancias objetivas que justifiquen el cambio de una pluralidad de titulares afectados por el mismo problema de asistencia médica, la Dirección General de MUFACE acuerde la apertura de plazo especial de elección de Entidades, incluido, en su caso, el I.N.S.S.

El titular también podrá solicitar el cambio por razones de asistencia médico-hospitalaria. La solicitud deberá ser aprobada por una Comisión Paritaria MUFACE/SEGURIDAD SOCIAL. **La persona mutualista deberá dirigirse al Servicio Provincial o a la Oficina de MUFACE más próxima y presentar su solicitud y el documento de afiliación** o, en su caso, el documento asimilado al de afiliación. Si el/la mutualista tiene certificado digital o DNI electrónico, puede hacerlo a través de la página web de MUFACE.

Igualmente, los/las mutualistas y beneficiarios/as, a través de la página web de MUFACE, pueden solicitar los talonarios de recetas, partes de baja y maternidad, tarjeta de afiliación, tarjeta sanitaria europea, acceder a un asistente para cumplimentar las solicitudes de prestaciones y consultar el estado de las solicitudes que se hayan realizado por internet.

Desde el 1 de enero en la web de MUFACE (www.muface.es) están colgados los cuadros médicos de todas las compañías sanitarias.

Incremento de las cotizaciones a la Seguridad Social

Las subidas de las cotizaciones se aplican por una doble vía:

1. Subida de bases sobre las que se calcula lo que se va a pagar (salario mínimo o bases máximas).
 - La subida del salario mínimo de 735,9 a 900 euros mensuales lleva aparejado un incremento paralelo de las bases mínimas de cotización. La Seguridad Social estima que aportará a la recaudación 1.484 millones de euros.
 - Se aplica una subida de las bases máximas de cotización de 3.803,7 a 4.070,1 euros mensuales (sobre 12 meses, porque las cuotas se pagan 12 veces al año). Esto podría suponer unos ingresos adicionales de 850 millones de euros por este concepto. La medida atañe solo a los salarios que en 2018 superaban esos 3.803,7 euros, ya que la parte del salario que supera esa cantidad estaba exenta de cotizar. Ese umbral se sitúa ahora en 4.070,1 euros y afecta a 1.020.000 personas, con especial incidencia en el sector público.
2. Incremento de tipos o porcentajes a pagar (autónomos/as, becarios/as o cuotas por accidentes de trabajo y contratos de corta duración).
 - **Autónomos/as:** se ha incrementado un 1,25% la base de cotización sobre la que se calcula la cantidad a pagar, hasta los 944,4 euros. Y, además, se acordó tanto elevar los tipos hasta el 30% a cambio de obtener mayor protección social, como duplicar hasta los 24 meses la prestación por cese de actividad.
 - **Cuotas por accidentes:** Las tarifas que se pagan por contingencias profesionales en empleos con baja siniestralidad pasan del 0,8 al 1,5%. Se mantiene el tipo más elevado en un 7%.
 - **Becas y prácticas:** se establece la obligación de que empresas e instituciones coticen por quienes participen en "programas de formación, prácticas no laborales o prácticas académicas externas, aunque no impliquen retribución". La decisión puede beneficiar a unos 534.000 estudiantes.
 - **Recargo en temporales:** se incrementa la cotización de los contratos de cinco días de duración o menos, excepto en los trabajadores agrarios por cuenta ajena. Aquí la cuota empresarial pasa del 36% al 40%, sin incluir la cotización por accidentes de trabajo. Los sectores más afectados serán la hostelería, la construcción y la sanidad.
 - **Empleadas/os domésticas/os:** Desde el 1 de enero, las trabajadoras/es de hogar que cobren más de 1.294,01 euros mensuales deberán cotizar por su salario real. También se han generado nuevos tramos.
 - **Trabajadores/as agrarios:** El tipo de cotización pasa al 19,1%, subiendo en 45 centésimas, en cumplimiento con un decreto de 2015 y, además, la base evoluciona con el salario mínimo.

(Arts. Del 3 al 9 del RDL 28/2018)

Bases de cotización – Sistema de Seguridad Social		2019	
Régimen General (RG)		Base Mínima	Base Máxima
Grupo 1		1.466,40	4.070,10
Grupo 2		1.215,90	4.070,10
Grupo 3		1.057,80	4.070,10
Grupos 4 a 11		1.050,00	4.070,10

Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)		
Trabajadores autónomos	944,90	4.070,10
Trabajadores autónomos societarios, adminstrad. Y autónomos con más de 10 empleados	1.214,10	4.070,10

Indicadores: SMI, IPREM, Renta Mínima

Salario Mínimo Interprofesional

El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la **cuantía retributiva mínima** que percibirá la persona trabajadora referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo o edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros. Para el año 2019 se ha fijado un incremento del 22,3% en relación a las cantidades de aplicación en 2018:

Concepto	2016	2017 (8%)	2018	2019
Salario Mínimo diario	21,84 €	23,59 €	24,53 €	30 €
Salario Mínimo mensual	665,20 €	707,60 €	735,9 €	900 €
Salario Mínimo anual (14 pagas)	9.172,80 €	9.906,40 €	10.302,60 €	12.600 €
Temporeros/día	31,03 €	33,51 €	34,85 €	42,62 €
Limpieza del hogar/hora	5,13 €	5,54 €	5,76 €	7,04 €
Porcentaje de incremento	1%	8%	4%	22,3%

En general, CCOO considera positivo el incremento fijado para 2019 del SMI, que alcanzará los 900 euros, en línea con la propuesta del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa, cuya aplicación viene exigiendo el sindicato desde hace tiempo. Asimismo, el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito recientemente por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, reconoce esta necesidad al instar a la negociación colectiva a establecer un salario mínimo en los convenios que alcance en 2020 los 14.000 euros anuales. En todo caso, España sigue lejos de países como Francia o Gran Bretaña con SMIs superiores cercanos a los 1.500 €.

Debe señalarse que el aumento del salario mínimo no se aplicará en convenios que lo usen como referencia para sueldos superiores. Los convenios vigentes que usen el SMI como indicador para calcular salarios base o complementos seguirán con la cifra de 2018 siempre que el sueldo total alcance el nuevo mínimo. Es decir, si cobras más del nuevo salario mínimo y tu sueldo está basado en el SMI, no notarás la diferencia. **El Gobierno justifica esta medida, que no estaba incluida en los decretos de años anteriores, por el "carácter excepcional del incremento".**

Por otro lado, excluye de su aplicación, excepto que aprueben lo contrario, a las normas autonómicas y locales vigentes que usen este referente para calcular la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas ayudas, beneficios o servicios públicos. Las normas estatales sí estarán afectadas, lo que significa que se usará el nuevo SMI, superior, para calcular los umbrales de acceso a los servicios o ayudas que otorgue el Estado.

Esto supone que **la subida del SMI tendrá un carácter más limitado** del que hubiera tenido sin estas limitaciones. Al subir su cuantía, más personas podrían haber accedido a prestaciones que toman como referencia el salario mínimo con el consiguiente incremento del gasto. Ahora bien, **las normas estatales sí se verán afectadas por la nueva cuantía del salario mínimo**, aunque la mayoría no usan el SMI como referente, sino el IPREM (el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples).

(RD 1662/2018)

IPREM

Para 2019 se congelan las cantidades aplicadas en 2018 para el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM):

a) El IPREM diario, 17,75 euros.

b) El IPREM mensual, 537,48 euros.

c) El IPREM anual, 6.454,03 euros. (12 pagas)

d) En los supuestos en que la referencia al SMI ha sido sustituida por la referencia al IPREM, en aplicación de lo establecido en el Real Decreto ley 3/2004, la cuantía anual del IPREM será de 7.519,59 euros cuando las correspondientes normas se refieran al SMI en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; siendo la cuantía, en este caso, de 6.454,03 euros.

El IPREM sirve de referencia para **cualquier efecto distinto al ámbito laboral propiamente dicho**. Por ejemplo, se utiliza el IPREM en las solicitudes de becas, de ayudas a la vivienda, para establecer límites fiscales, en el cálculo y acceso a prestaciones sociales, acceso a la justicia gratuita o para acceder a una Vivienda de Protección Oficial (VPO). El IPREM nació en el año 2004 para sustituir al SMI como punto de partida para el cálculo de estas prestaciones. En algunos casos, sin embargo, el SMI se sigue utilizando como referencia para el acceso a los subsidios (protección por desempleo, renta agraria, renta activa de inserción...) y el IPREM se toma solo como guía para decidir las cuantías a recibir.

Por tercer año consecutivo se mantiene la congelación de este indicador. El pasado 11 de enero de 2019 el Gobierno presentó el proyecto de Presupuestos Generales del Estado en el Consejo de Ministros. En él se recoge una propuesta de aumento del IPREM de un 2% para el año 2019. Si finalmente se aprobasen los mismos el IPREM quedaría fijado en:

- IPREM Mensual: 548,60 €
- IPREM Anual - 12 pagas: 6.583,20 €
- IPREM Anual - 14 pagas: 7.680,35 €

CCOO considera imprescindible una actualización del IPREM que recupere el poder adquisitivo perdido, así como establecer un mecanismo de actualización automática que garantice el mantenimiento de su valor real a lo largo del tiempo. Hay que recordar que este indicador es referencia para la concesión de ayudas, becas, subvenciones o el subsidio de desempleo, entre otras políticas públicas.

(Disposición adicional centésima decimonovena LPGE)

Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid

Esta Renta es una prestación económica integrada por la suma de una prestación mensual básica y un complemento variable, en destinada a las personas que carecen de recursos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades básicas cuando éstas no puedan obtenerse del trabajo, o de pensiones y prestaciones de protección social. Con efectos 1 de enero de 2019 el importe de la Renta Mínima de Inserción se fija en las siguientes cuantías:

a) Importe de la prestación mensual básica: 400 euros.

b) Complemento por el primer miembro adicional de la unidad de convivencia: 112,67 euros.

c) Complemento por cada uno de los miembros siguientes de la unidad de convivencia: 75,11 euros.

El tope máximo será el Salario Mínimo Interprofesional.

Un año más estas cantidades no se actualizan, permaneciendo congeladas desde el año 2010.

Y no podemos olvidar que la Comunidad de Madrid ha reducido en 8 millones de euros el presupuesto para 2019 y ha endurecido los criterios para el acceso a la misma.

(Art. 62 LPGCM)

CCOO informa

Monográfico
Nº 1 / 2019

11

Sector: **Comunidad Universitaria**

Lo primero las personas

Prestaciones de desempleo, familiares y asistenciales

Prestación contributiva de desempleo	Año 2019 (euros)
Cuantías mínimas	mensual
Beneficiario/a sin hijos (80% IPREM +1/6)	501,98
Beneficiario/a con hijos (107% IPREM +1/6)	671,40
Cuantías Máximas	
Beneficiario/a sin hijos (175% IPREM +1/6)	1.098,09
Beneficiario/a con 1 hijo (200% IPREM +1/6)	1.254,96
Beneficiario/a con 2 ó + hijos (225% IPREM +1/6)	1.411,83

* puesto que el IPREM no ha sido actualizado en el RDL 28/2018, se mantienen las cuantías de 2018

Prestación asistencial por desempleo (subsídios)	Año 2019 (euros)
	mensual
Cuantía General (80% IPREM)	430,27

* puesto que el IPREM no ha sido actualizado en el RDL 28/2018, se mantienen las cuantías de 2018

Prestaciones familiares (contributivas)	Periodos de tiempo reconocidos como cotizados
Periodos reconocidos por cuidado de hijos con interrupción de la carrera de cotización (art. 236 LGSS)	Hasta 270 días (9 meses)
Excedencia cuidado de hijos (art. 237.1 LGSS)	Hasta 3 años por cada hijo
Excedencia cuidado de familiares (art. 237.2 LGSS)	Hasta 1 año por cada familiar
Reducción de jornada por cuidado de hijos (art. 237.3 LGSS)	2 primeros años reconocidos como cotizados al 100% de jornada
Nacimiento y maternidad no disfrutada (art. 235 LGSS)	112 días

Prestaciones familiares (no contributivas)	Año 2019 Cuantías máximas (euros)	
ASIGNACIÓN ECONÓMICA POR HIJO O MENOR A CARGO		
	Importe mensual	Importe anual
Menor de 18 años no discapacitado	-	291,00
Menor de 18 años con discapacidad igual o superior al 33%	-	1.000,00
Mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 65%	392,00	4.704,00
Mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 75%	588,00	7.056,00
Límite de ingresos para acceso Asignación económica hijo a cargo no discapacitado.		
Se establece en 12.313,00 euros/año, que se incrementa en un 15% por cada hijo o menor acogido a partir del segundo, este incluido. Si el beneficiario forma parte de familia numerosa, el límite de ingresos asciende a 18.532,00 euros/año, que se incrementan en 3.002,00 euros/año por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido.		
Límite de ingresos para acceso Asignación económica hijo a cargo con discapacidad		
No se exige límite de ingresos		

PRESTACIÓN ECONÓMICA PAGO ÚNICO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN EN FAMILIAS NUMEROSAS, MONOPARENTALES O MADRE DISCAPACIDAD.	Pago único
Prestación de pago único	1.000,00
Límite de ingresos para acceder a prestación de pago único nacimiento o adopción...	
Límite mínimo de ingresos familias no numerosas: Lm = 12.313,00 € + 1.846,95 € (n - 1) // Límite mínimo ingresos familias numerosas: Lm = 18.532,00 € + 3.002,00 € (n-3) para n >= 3 // [siendo "n" es número de hijos a cargo]	

PRESTACIÓN ECONÓMICA PAGO ÚNICO POR PARTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLES		
número de hijos nacidos	número de veces el importe mensual del SMI	Pago único
2	4	3.600,00
3	8	7.200,00
4 y más	12	10.800,00
Límite de ingresos para acceder a prestación de pago único por parto o adopción		
No se exige límite de ingresos		

Otras prestaciones no contributivas	Año 2019 Cuantías máximas (euros)	
	Importe mensual	Importe anual
PRESTACIONES LISMI		
Subsidio de garantía de ingresos mínimos (SGIM)	149,86	2.098,04
Subsidio por ayuda de tercera persona (SATP)	58,45	818,30
Subsidio movilidad y compensación gastos transporte (SMGT)	67,4	808,80
PENSIÓN ASISTENCIAL (RD 2620/1981)		
Enfermedad o Ancianidad	149,86	2.098,04