universidad

CCOO enseñanza

Síguenos en

CCOO informa

Monográfico
Nº 6 / 2018

Sector: Comunidad Universitaria

Lo primero las personas

Dossier Informativo

Los cambios que vienen con las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y de la Comunidad de Madrid para 2018

Los cambios que vienen con las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y de la Comunidad de Madrid para 2018

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

Presupuestos Generales Estado 2018

- Actualización salarial
- Aportaciones a planes de pensiones
- Gastos de Acción Social
- Oferta Pública de Empleo
- Tasa de reposición ordinaria
- Tasa adicional de reposición para la estabilización del empleo temporal
- Contratación temporal
- Contratación y tasa de reposición en las fundaciones
- Incapacidad Temporal
- Jornada de trabajo
- Permiso de paternidad
- Actualización de las pensiones
- Recuperación de la gestión pública de servicios externalizados
- Modificación de la LOU. Precios Públicos
- Indicadores: SMI, IPREM y Renta Mínima

Tras la prórroga a nivel nacional de la legislación presupuestaria en vigor en 2017, las leyes de Presupuestos Generales aprobadas para 2018:

- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para el año 2018. (BOE 4.7.2017)
- Ley 12/2017, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid (LPGCM) para el año 2018. (BOCM 28.12.17)

vienen a definir un marco normativo que afecta a los empleados de las Universidades Públicas madrileñas.

Actualización salarial

Importe: Las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid, del que forman parte las Universidades Públicas, **se verán incrementadas en un 1,75 %** respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017. Este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales y tendrá una aplicación escalonada:

1. Con efectos de 5 de julio de 2018, una vez que entran en vigor los PGE 2018, **las retribuciones de los empleados públicos se actualizarán automáticamente en un 1,5 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017 con efectos económicos de 1 de enero de 2018. Es decir, en la nómina en la que se regularice este incremento se deberán reflejar las cantidades correspondientes al comprendido entre el 1 de enero y el mes de dicha nómina.**

2. Además de lo anterior, como el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 ha alcanzado el 3,1 por ciento se añadiría **con efectos de 1 de julio de 2018** otro 0,25 por ciento de incremento salarial. El pasado 30 de enero, el INE publicó el avance trimestral del PIB del cuarto trimestre de 2017, estimando una tasa anual del 3,1%, que certificó el pasado 6 de julio. Esta tasa de crecimiento del PIB se comunicó a la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo. Dado que se dan todos los requisitos exigidos dicho Acuerdo, **el Consejo de Ministros ha aprobado el viernes 13 de julio el incremento del 0,25% adicional en las retribuciones de los empleados públicos con el objetivo de que puedan hacerse efectivas de manera inminente.**

   Con fecha 10 de julio de 2018 se ha publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el ACUERDO de 10 de julio de 2018 del Consejo de Gobierno por el que se aplican estos incrementos salariales al personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid en el ejercicio 2018. **Esto supone que son de aplicación inmediata al personal de las universidades públicas de Madrid.**

3. Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación, en base al acuerdo que se alcance por negociación colectiva, 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 planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.

(Art. 18 LPGE / Art. 21 y Disposición Adicional Decimonovena LPCCM)

Cuándo se cobrará: en principio este incremento salarial debería reflejarse en las nóminas de julio, agosto o septiembre, dependiendo de cada Universidad. CCOO ha presentado este asunto como punto del orden del día en las Mesas del PAS, inicialmente previstas para los días 24 y 25 de julio, donde reclamaremos la actualización inmediata de las nóminas en un 1,75 % incluyendo las cantidades adeudadas desde el mes de enero. Esta actualización no debería retrasarse nunca más allá de la nómina del mes de septiembre, en la que se incluirían las cantidades correspondientes a este incremento.

En estos momentos, ya se conoce la forma de abono de las siguientes universidades:

1. UAM: mediante comunicación de la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización se indica que en la nómina del mes de julio se incluirá la actualización del 1,5 % de las retribuciones. En la nómina del mes de septiembre se abonarán los atrasos correspondientes al periodo que va de 1 de enero a 30 de junio. En relación al incremento adicional del 0,25 % con efectos 1 de julio de 2018, el mismo se abonará de acuerdo con las instrucciones que dicte la Comunidad de Madrid.
2. UCM: mediante comunicado del Rector, se señala que en la nómina del mes de julio se incluirá tanto la actualización de un 1,5 % de las retribuciones como las cantidades correspondientes a este incremento de los meses de enero a junio de 2018.
3. UPM: la universidad abonará en la nómina del mes de julio tanto la actualización de un 1,5 % de las retribuciones como las cantidades correspondientes a este incremento de los meses de enero a junio de 2018.

CCOO enseñanza
Matricúlate en la universidad pública

Estos incrementos salariales son el resultado del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo firmado el pasado 9 de marzo 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 de PIB real, que recogerán los proyectos de Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2018, 2019 y 2020. Las retribuciones ligadas a los objetivos de 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 llegaría 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 eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres y subir los salarios más bajos. En cualquier caso, será 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	Fondos adicionales que cada administración podrá destinar a su masa salarial
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%**	**0,20%**
2019	**1,75 %**	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 2018 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%**

Aportaciones a planes de pensiones

Una de las novedades que incluyen los PGE 2018 es la supresión de la prohibición de aportación a planes de pensiones, de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación que figuraba en la Ley 3/2017 de PGE 2017, con independencia de que los planes sean anteriores o posteriores al 31 de diciembre de 2011.
En 2018 y dentro del sector público, se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global de la masa salarial que se deriva de los incrementos retributivos. Es decir, uno de los posibles destinos del incremento a negociar del 0,2 % de la masa salarial podría ser el plan de pensiones existente.

(Art. 18 LPGE / Art. 21 LPCCM)

Gastos de Acción Social

Por sexto año consecutivo, durante el año 2018 la Comunidad de Madrid mantiene la suspensión que afecta al abono de beneficios sociales, gastos de acción social y de todos aquellos de naturaleza similar, tanto en metálico como en especie, que tengan su origen en acuerdos, pactos, convenios y cláusulas contractuales para el personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid excluidos préstamos, anticipos y las ayudas y pluses al transporte de los empleados públicos.
Desde CCOO seguiremos defendiendo el derecho a la percepción de los beneficios sociales contemplados en los acuerdos y convenios de aplicación en las Universidades Públicas madrileñas y la no afectación, en todo caso, de 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. 18 LPGE / Art. 21 LPCCM)

Oferta Pública de Empleo y contratación temporal

Congelación de la Oferta Pública de Empleo

A lo largo del ejercicio 2018 la Oferta de Empleo Público 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 Ofertas de Empleo Público 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 convocatorias de plazas para ingreso de nuevo personal en las universidades públicas se adecuarán a las normas básicas 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 de las mismas, y debiendo acreditar las universidades públicas el cumplimiento de los requisitos exigidos para su aprobación.

Las plazas vinculadas a Ofertas de Empleo Público, 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 Disposición Adicional Decimonovena LPCCM)

CCOO enseñanza
Matricúlate en la universidad pública

Tasa de reposición ordinaria

Para el año 2018, 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: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas.
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: • **Las plazas de los Cuerpos de Catedráticos y de Profesores Titulares de Universidad y de Profesores Contratados Doctores.** 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, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. Las plazas de profesor 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: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas.

Las Universidades Públicas podrían disponer de una tasa de reposición en 2018 de un 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 2017, tal y como se refleja en sus presupuestos.

En el caso de las universidades, el porcentaje adicional del 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.**
- **Para compensar el alto volumen de jubilaciones esperadas.**

Desde CCOO hemos solicitado a las Mesas de Seguimiento de los Acuerdos y Convenios la cuantificación del número de plazas que cumplirían estos requisitos diferenciadas por colectivos, defendiendo el principio de no acumulación de las plazas derivadas de aplicar la tasa de reposición entre colectivos distintos salvo acuerdo entre las Juntas y Comités afectados.

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 Oferta de Empleo Público 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 Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las citadas plazas.

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

- El número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario de 2017 dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías.
- Y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los 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 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 éstas y que bloquean cualquier tipo de carrera profesional.

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

Tasa de reposición adicional para la estabilización del empleo temporal

Se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica, así como otros servicios públicos. **En las universidades públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.**

1. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020.
2. El porcentaje de plazas cubiertas de manera temporal deberá situarse al final del periodo, en cada ámbito, por debajo del 8%.
3. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.
4. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal

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

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 2018 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 Presupuestos Generales del Estado, 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 26 de diciembre, 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 LPCCM)

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.

(Disposición Adicional cuadragésimo tercera 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 % (en 2017 era el 70 %) 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.
3. Además de lo previsto en los números anteriores, las fundaciones podrán disponer de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas, dotadas presupuestariamente, que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017. Los procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los ejercicios 2018 a 2020. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación colectiva.

   De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en ellos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

(Disposición adicional trigésima LPGE y Disposición Adicional Undécima LPGCM)

Jornada de trabajo en el sector público

A partir de la entrada en vigor de la LPGE 2018, se viene a aplicar los reflejado en el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo firmando el pasado 9 de marzo entre el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales más representativas del sector público: CCOO, UGT y CSIF.

- La jornada ordinaria de trabajo común a todas las Administraciones Públicas se computará en cuantía anual y supondrá en promedio semanal, 37 horas y media.
- Sin embargo, cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá establecer en sus calendarios laborales bien otras jornadas ordinarias de trabajo, o bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y sector. **Esto supone la devolución de la capacidad de negociación de las 35 horas en las Administraciones que las tuvieran** y que cumplan los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de déficit público, deuda pública y regla de gasto.
- **Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual,** con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos/as menores, en los términos que en cada caso se determinen. Se regulará el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.
- Igualmente**, y en el caso de cuidado de hijos/as menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua**.

(Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta LPGE)

Incapacidad Temporal del personal al servicio de las administraciones públicas

Cada Administración Pública podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones a percibir por el personal a su servicio o al de los organismos y entidades públicas dependientes, en situación de incapacidad temporal y en el caso del personal funcionario al que se le hay expedido licencia por enfermedad, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Respecto al personal incluido en el Régimen General de Seguridad Social y al personal estatutario y laboral, se podrá establecer un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.
2. Respecto al personal funcionario incluido en el Régimen de Mutualismo Administrativo, de acuerdo con el régimen retributivo establecido en su normativa, además del subsidio de incapacidad temporal, cada Administración Pública podrá acordar, previa negociación colectiva, para el período de tiempo que no comprenda la aplicación del subsidio de incapacidad temporal, la percepción de hasta el cien por cien de las retribuciones, básicas y complementarias, correspondientes a sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal. Durante la percepción del subsidio por incapacidad temporal, éste podrá ser complementado por el órgano encargado de la gestión de personal, previa negociación colectiva, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que el funcionario hubiera percibido el mes de inicio de la incapacidad temporal.
3. Cada Administración Pública diseñará un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal serán igualmente objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral.

(Disposición transitoria séptima LPGE)

CCOO enseñanza
Matricúlate en la universidad pública

universidad

CCOO enseñanza

Síguenos en

CCOO informa

Monográfico
Nº 6 / 2018

9

Sector: Comunidad Universitaria

Lo primero las personas

Permiso de paternidad

Con efectos desde el 4 de julio de 2018 se modifican los artículos:

- 48.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015.
- 49. c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015.

De forma que el permiso se amplia de 4 a 5 semanas y se homologan de forma considerable los criterios de aplicación para el personal laboral y funcionario.

¿Qué es el permiso de paternidad?	**La situación más frecuente es que cuando se produce el nacimiento de un hijo, si el padre o la madre están trabajando, éstos tengan derecho a un permiso retribuido.** Mientras dura el permiso no se acude al trabajo y se cobra el 100% de la base reguladora del sueldo**. En el caso de la madre se habla de permiso de maternidad y dura con carácter general hasta 16 semanas. En el caso del padre su permiso era de cuatro semanas hasta la entrada en vigor de la LOGE 218 y de cinco a partir de ese su entrada en vigor.** Además de los nacimientos, el permiso de paternidad también existe cuando hay una adopción o acogimiento. Por eso, se define como **"el derecho del trabajador a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo, o cese en la actividad, en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento."**
¿Quién tiene derecho a este permiso?	Este derecho **se podrá disfrutar a jornada completa o parcial.** En el caso de jornada parcial será necesario el acuerdo previo con la empresa y la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50 % de la correspondiente a un trabajador/a a tiempo completo. Este acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período del permiso o a parte del mismo. Es exclusivo de los padres trabajadores u otro progenitor –en caso de parejas del mismo sexo- y, a diferencia del permiso de maternidad, **no podrá ser cedido a la madre en ningún caso**, tal y como establece la Ley de Igualdad. En el caso de **nacimiento de un hijo por parto** de la madre, **el permiso de paternidad lo puede solicitar únicamente el otro progenitor** ya que la madre tiene su propio permiso de maternidad. **En el supuesto de adopción o acogimiento** corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, excepto cuando uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad en cuyo caso el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor. **El permiso de paternidad, como el de maternidad, son permisos para personas empleadas.** No se trata de una ayuda económica por ser padre o madre, sino que se conceden unas semanas de ausencia al trabajo sin que ello suponga merma salarial. El permiso de paternidad lo pueden pedir los trabajadores por cuenta ajena, los funcionarios, los autónomos, empleados de hogar, etc. **Para solicitar este permiso hay dos requisitos que es necesario cumplir**: • Estar afiliados a la Seguridad Social/MUFACE y en alta o en situación asimilada al alta. • Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o del permiso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a dicha fecha.
¿Cuánto dura el permiso de paternidad?	**Hasta el 4 de julio de 2018** El período máximo de duración del permiso de paternidad será, a partir del 1 de enero de 2017, de hasta **28 días ininterrumpidos**, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples. **Desde el 5 de julio de 2018** **Cinco semanas**, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

¿Cuánto se cobra?	**Mientras disfruta del permiso de paternidad** el trabajador cobra el 100% de la base reguladora de su sueldo**. Se toma como referencia la vigente al día de comienzo de disfrute del permiso,** que la empresa comunicará a la Seguridad Social a través de un certificado de empresa. El importe del salario durante el permiso de paternidad conlleva las correspondientes cotizaciones sociales y retenciones por IRPF.	
¿Cuándo se puede disfrutar este permiso?	**Hasta el 4 de julio de 2018** Este derecho se podrá disfrutar en distintos momentos en función de que la relación contractual sea laboral o funcionarial: • **El Personal laboral podrá disfrutar de este permiso durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción previsto legal o convencionalmente o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, simultanearlo con el permiso de la madre durante la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la baja maternal,** para alargar el cuidado del hijo por ambos progenitores (artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). • **Personal funcionario: A partir de la fecha del nacimiento**, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, salvo que la legislación aplicable prevea el momento del disfrute del permiso en otros términos. Excepcionalmente, en los supuestos de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio a partir del alta hospitalaria del hijo *(*artículo 49.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).	**Desde el 5 de julio de 2018** El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido: 1. Desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. 2. Durante la suspensión del contrato por maternidad y hasta que finalice la mismas. 3. O inmediatamente después de la finalización de la baja maternal, para alargar el cuidado del hijo por ambos progenitores. El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. El procedimiento a seguir varía según el tipo de personal: • **En el caso del personal laboral,** en el acuerdo previo entre empresario y trabajador, Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión. • **En el caso del personal funcionario,** mediante normativa de cada administración.
Permiso de paternidad y permiso por nacimiento, acogimiento y adopción	**El permiso de paternidad es independiente del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción establecido en los convenios y acuerdos**, así como en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas pactadas en cada Universidad. Igualmente, **el permiso de paternidad es independiente de la parte del permiso de maternidad que la madre puede ceder al padre**.	

(Disposición final trigésima octava LPGE)

CCOO enseñanza
Matricúlate en la universidad pública

universidad

CCOO enseñanza

Síguenos en

CCOO informa

Monográfico
Nº 6 / 2018

11

Sector: Comunidad Universitaria

Lo primero las personas

Actualización de las pensiones

La entrada en vigor de la LPGE 2018 ha supuesto un incremento de los porcentajes de actualización de las pensiones en diferentes ámbitos:

Límite de las pensiones

En el año 2018, la cuantía del límite máximo de percepción de pensiones públicas se incrementará en un 1,35 por ciento adicional a las cantidades abonadas desde el 1 de enero:

Con fecha 1 de enero de 2018	Con fecha 5 de julio de 2018	Total de incremento con efectos de 1 de enero de 2018	Cantidad final	
			Mensual	Anual
0, 25 %	1,35 %	**1,60 %**	**Se pasa de 2.580,13 a 2.614,96**	**Se pasa de 36.121,82 a36.609,44 euros**

Incremento adicional de las pensiones en el Régimen General de la Seguridad Social

	Con fecha 1 de enero de 2018	Con fecha 5 de julio de 2018	Efectos económicos
Pensiones contributivas	0, 25 %	1,35 % sobre las cantidades actualizadas a fecha 1 de enero de 2018 en un 0,25 % sobre las aplicadas en 2017	Desde el 1 de enero de 2018
Cuantías mínimas de las pensiones contributivas	0, 25 %	1,35 % sobre las cantidades actualizadas a fecha 1 de enero de 2018 en un 0,25 % sobre las aplicadas en 2017	Desde el 1 de enero de 2018

En el año 2019, si no hubiera acuerdo en la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo para la revalorización anual, las pensiones contributivas abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como las pensiones de Clases Pasivas del Estado, se incrementarán en un porcentaje adicional equivalente a la diferencia entre el Índice de Revalorización de Pensiones fijado para ese año y el 1,6 por ciento.

Cuantías mínimas de las pensiones contributivas de jubilación para 2018 (comparativa con 2017)

Modalidad jubilación		Con cónyuge a cargo		Sin cónyuge a cargo. Unipersonal		Con el cónyuge no a cargo	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018
Mayores de 65 años	**% incremento**	0,25 %	3 %	0,25 %	3 %	0,25 %	3 %
	Cantidad	786,90 €	810,60 € (+23,7 €) 11.348,40 anual	637,7 €	656,90 € (+19,6 €) 9.196,60 anual	605,1 €	623,4(+18,3 €) 8.727,60 anual
Menores de 65 años	**% incremento**	0,25 %	3 %	0,25 %	3 %	0,25 %	3 €
	Cantidad	737,60 €	759,9 (+ 22,3 €) 10.638,60 anual	596,5 €	614,5 € (+18 €) 8.603,00 anual	563,80 €	580,90 (+17,1 €) 8.132,60 anual

Con 65 años procedente de gran invalidez	1.180,4 €	1.215,9 (+35,5 €) 17.022,60 anual	956,60 €	985 (+ 28,4 €) 13.795,60 anual	907,70 €	935,10 (+27,4 €) 13.091,40 anual

Cuantías mínimas de las pensiones contributivas Incapacidad Permanente para 2018 (comparativa con 2017)						
Incapacidad permanente	Con cónyuge a cargo		Sin cónyuge a cargo. Unipersonal		Con el cónyuge no a cargo	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Porcentaje de incremento	0,25 %	**3 %**	0,25 %	**3 %**	0,25 %	**3 %**
Gran Invalidez	1.180,4 €	1.215,9 € (+35,5 €) 17.022,60 anual	956,60 €	985,4 € (+ 28,8 €) 13.795,60 anual	907,7 €	935,1 € (+27,4 €) 13.091,40 anual
Absoluta	786,90 €	810,6 € (+23,7 €) 11.348,40 anual	637,70 €	654,33 € (+16,63 €) 9.196,60 anual	605,1 €	623,4 € (+18,3 €) 8.727,60 anual
Total (con 65 años cumplidos)	786,90 €	810,6 € (+23,7 €) 11.348,40 anual	637,70 €	654,33 € (+16,63 €) 9.196,60 anual	605,1 €	623,4 € (+18,3 €) 8.727,60 anual
Total (60-64 años)	737,60 €	759,9 (+ 22.3 €) 10.638,60 anual	596,5 €	614,5 € (+18 €) 8.603,00 anual	563,80 €	580,90 (+17,1 €) 8.132,60 anual
Total (derivada de enfermedad común, menor de 60 años)	396,6 €	408,6 € (+12 €) 5.720,40 anual	396,6 €	408,6 € (+12 €) 5.720,40 anual	389,21 €l	404,77 € (+15,56 €) 5.666,78 anual
Parcial del régimen de accidente de trabajo, con 65 años	786,90 €	810,6 € (+23,7 €) 11.348,40 anual	637,70 €	654,33 € (+16,63 €) 9.196,60 anual	605,1	623,4 € (+18,3 €) 8.727,60 anual

Cuantías mínimas de las pensiones contributivas de Viudedad para 2018 (comparativa con 2017)		
Viudedad	2017	2018
Con cargas familiares	737,60 €	759,9 (+ 22,3 €) 10.638,60 anual
65 años cumplidos o discapacidad igual o superior al 65 %	637,70 €	654,33 € (+16,63 €) 9.196,60 anual
60-64 años	596,50 €	614,5 (+18 €) 8.603,00 anual
Menores de 60 años	482,90 €	497,60 € (+ 14,7 €) 6.966,40 anual
Desde el 1 de agosto de 2018 el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de viudedad a favor de pensionistas con 65 o más años, que no perciban otra pensión pública, será del 56 por ciento. Hasta esa fecha y desde el 1 de enero será del 52 %. Este incremento alcanzará el 60% el 1 de enero de 2019, tal y como establecía la reforma de pensiones de 2011 en una de sus disposiciones.		

CCOO enseñanza
Matricúlate en la universidad pública

Cuantías mínimas de las pensiones contributivas de Orfandad y a favor de familiares para 2018 (comparativa con 2017)		
Orfandad	2017	2018
Por beneficiario	194,80 €	200,7 € (+ 5,9 €) / 2.809,80 anual (en la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 6.943,14 €/año, distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios)
Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65 %	383,40 €	395,0 € (+ 11,6 €) / 5.530,00 anual
A favor de familiares	2017	2018
Por beneficiario	194,80 €	200,7 € (+ 5,9 €) / 2.809,80 anual
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:		
– Un solo beneficiario con sesenta y cinco años	470,90 €	485,10 € (+ 14,20 €) / 6.791,40 anual
– Un solo beneficiario menor de sesenta y cinco años	443,70 €	457,20 € (+13,50 €) / 6.400,80 anual
Varios beneficiarios:		El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 4.156,60 euros/año entre el número de beneficiarios.

Límite de ingresos (sin incluir la pensión) para el acceso a complementos de mínimos de pensiones contributivas 2018	
Beneficiario sin cónyuge a cargo	**7.347,99 euros/año**
Beneficiario con cónyuge a cargo	**8.571,51 euros/año**

Se tiene derecho a percibir un complemento para alcanzar la cuantía mínima que para la pensión que corresponde haya fijado la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siempre que el importe de dicha pensión no alcance la cuantía mínima.

Si percibe varias pensiones y la suma de todas ellas no alcanza el importe mínimo establecido, el complemento se asigna a aquélla de las pensiones de la Seguridad Social cuya cuantía mínima sea más favorable al afectado. Este complemento no se abonará si la persona pensionista tiene, además de la pensión, otros ingresos que superan la cantidad arriba señalada.

Cuantía mensual (14 pagas) de las Pensiones No Contributivas

Cuantías mínimas de las pensiones no contributivas para 2018 (comparativa con 2017)		
	2017	**2018**
Jubilación	**368,90 € / 5.164,60 € anuales**	**380,01 € (+ 11,2 €) / 5.321,40 € anuales**
Viudedad	**368,90 € / 5.164,60 € anuales**	**408,12 € (+ 39,22 €) / 5.713,68 € anuales**
Complemento invalidez 75 % discapacidad		**190,07 € / 2.660,98 € anuales**
Complemento vivienda de alquiler		**539 € anuales**

Las personas que no han cotizado lo suficiente o no han trabajado nunca tienen derecho a una ayuda o **pensión no contributiva** si reúnen los

requisitos necesarios para poder solicitarla**.**

El límite de ingresos para el acceso a una pensión no contributiva se fija en 2018, para un beneficiario en unidad económica unipersonal, en 5.321,40 euros anuales. La cuantía individual actualizada para cada pensionista se establece, a partir del citado importe, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser la cuantía inferior a la mínima del 25% de la establecida.

Cuantía	Anual	Mensual
Íntegra	5.321,40 €	380,10 €
Mínima (25 %)	1.330,35 €	95,025 €

Cuando dentro de una misma familia conviva más de un beneficiario de pensión no contributiva, la cuantía individual para cada uno de ellos es la siguiente:

Nº de beneficiarios	Mensual	Anual
2	323,06 €	4.522,86 €
3	306,23 €	4.256,81 €

Los requisitos para acceder a una pensión de jubilación o invalidez no contributiva son tres:

1. Carecer de ingresos suficiente: esto se produce cuando las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual para 2018, sean inferiores a 5.321,40 €.
2. Edad: tener 65 años o más en el caso de la jubilación o 18 años o más y menos de 65, con discapacidad igual o superior al 65 % en el caso de la invalidez.
3. Residencia: residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de 10 años, en el período que media entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y la de devengo de la pensión, dos de los cuales han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud.

Se puede ampliar la información en **http://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/index.htm**

Actualización de las pensiones mínimas en el Régimen de Clases Pasivas

	Con fecha 1 de enero de 2018	Con fecha 4 de julio de 2018	Efectos económicos
Pensiones contributivas	0, 25 %	1,35 % sobre las cantidades actualizadas a fecha 1 de enero de 2018 en un 0,25 % sobre las aplicadas en 2017	Desde el 1 de enero de 2018
Cuantías mínimas de las pensiones contributivas	0, 25 %	1,35 % sobre las cantidades actualizadas a fecha 1 de enero de 2018 en un 0,25 % sobre las aplicadas en 2017	Desde el 1 de enero de 2018

Clase pensión	Importe mínimo (14 pagas)		
	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge a cargo (unidad económica unipersonal)	Con cónyuge no a cargo
Pensión de jubilación o retiro	810,6 € mensual 11.348,40 anual	654,33 € mensual 9.196,60 anual	623,4 € mensual 8.727,60 anual
Pensión de viudedad	654,33 € mensual / 9.196,60 anual		
Pensión familiar distinta de la de viudedad, siendo N el número de beneficiarios de la pensión o pensiones	8.964 / N		

CCOO enseñanza
Matricúlate en la universidad pública

universidad

CCOO enseñanza

Síguenos en

CCOO informa

Monográfico
Nº 6 / 2018

15

Sector: Comunidad Universitaria

Lo primero las personas

Retraso de la entrada en vigor del factor de sostenibilidad.

El factor de sostenibilidad es un mecanismo previsto en el sistema público de pensiones que interviene en el cálculo de la pensión inicial de jubilación y que trata de adecuar la pensión que se va a cobrar a la esperanza de vida, de tal manera que el alargamiento de la esperanza de vida provoca una disminución de la pensión que se fije en el momento de la jubilación.

Su entrada en vigor estaba prevista para el 1 de enero de 2019. La LPGE 2018 establece que la aplicación del factor de sostenibilidad se llevará a cabo una vez que, en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, se alcance un acuerdo acerca de la aplicación de las medidas necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema. **No obstante y en todo caso, su entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023.**

Para CCOO estas medidas son claramente insuficientes. Junto a la supresión y potenciación de determinadas modalidades de jubilación (como la parcial con contrato de relevo, que debe volver a la regulación previa a 2013), el sistema público de pensiones debe preservar el objetivo de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas pensionistas, con independencia de los diferentes métodos que se utilicen para poder garantizarlo. **Desde CCOO defendemos que el sistema de pensiones debe garantizar una pensión sustitutiva del salario que sea suficiente y que mantenga el poder de compra a lo largo del periodo en que se es pensionista.**

(Arts. 35 y 38, Disposiciones Adicionales cuadragésima cuarta, quincuagésima primera, segunda y tercera, Disposición Final cuarta LPGE)

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)

Modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

Se modifica el coste de los precios públicos de las enseñanzas de Máster no habilitantes:

LPGE 2016	LGPE 2017	LPGE 2018
Entre el 40 % y el 50 % costes en 1ª matrícula	Entre el 15 % y el 50 % costes en 1ª matrícula	**Entre el 0 % y el 25 % en 1ª matrícula**
Entre el 65 % y el 75 % a partir de la segunda matrícula	Entre el 30 % y el 65 % costes en 2ª matrícula	**Entre el 30 % y el 40 % costes en 2ª matrícula**

	Entre el 65 % y el 100 % costes a partir de la 3ª matrícula	**Entre el 65 % y el 100 % costes en 3ª matrícula**
		Entre el 90 % y el 100 % a partir de la 4ª matrícula

(Disposición Adicional cuadragésimo tercera LPGE)

Indicadores: SMI, IPREM, Renta Mínima

Salario Mínimo Interprofesional

El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la **cuantía retributiva mínima** que percibirá el trabajador o trabajadora referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los/as trabajadores/as, sean fijos, eventuales o temporeros. Para el año 2018 las cantidades de aplicación son:

- Salario Mínimo diario: 24,53 €
- Salario Mínimo mensual: 753,90 €
- Salario Mínimo anual: 10.554,60€ (14 pagas)

Es decir, un incremento del 4 % en relación a 2017

En la CM más de 740.000 personas continúan cobrando retribuciones inferiores al SMI. Para CCOO resulta imprescindible incrementar los salarios, fundamentalmente los más bajos, recuperar la calidad en el empleo que fue "destrozada" durante la crisis y que ha "machacado con más virulencia el empleo femenino". La realidad es que mientras los beneficios empresariales están creciendo, en la Comunidad de Madrid hay más de un millón de personas que perciben salarios por debajo de los 1.000 €.

IPREM

Para 2018 se congelan las cantidades aplicadas en 2017 para el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM):

a) El IPREM diario, 17,75 euros.

b) El IPREM mensual, 532,51 euros.

c) El IPREM anual, 6.390,13 euros.

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 7.455,14 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 6.390,13 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. 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.

(Disposición adicional centésima décima novena LPGE)

Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid

Prestación económica integrada por la suma de una prestación mensual básica y un complemento variable, en función de los miembros que forman parte de la unidad de convivencia, con objeto de satisfacer las necesidades básicas de la misma cuando éstas no puedan obtenerse del trabajo, o de pensiones y prestaciones de protección social. Con efectos 1 de enero de 2017 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.

(Art. 60 LPGCM)

Madrid, a 17 de julio de 2018

CCOO enseñanza
Matricúlate en la universidad pública