



LA CAFETERA EXPRESS

Enero 2020



Sector Enseñanza

Sevilla, 24 de enero 2020

REUNIÓN DE LA CIVEA DEL PAS LABORAL

UGT EXIGE LA NEGOCIACIÓN URGENTE DE LA SUBIDA SALARIAL DE LOS FONDOS ADICIONALES

UGT CONSIGUE LA EQUIPARACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR VESTUARIO PARA LOS T.E. EN EL ÁREA DE CONSERJERÍA

El día 22 de enero, tuvo lugar en el Rectorado de la Universidad de Sevilla, reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) del PAS Laboral.

Del orden del día destacamos lo siguiente:

1º-SOLICITUD DE UGT FESP DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA SOBRE LA MAYORACIÓN DE LAS CUANTÍAS DE LOS COMPLEMENTOS DE DESGASTE DE VESTUARIO Y CATEGORÍA.

En este punto los agentes solicitan tratar primero la indemnización por desgaste de vestuario de los "Técnicos Especialistas".

Tras un debate, accedimos a la propuesta de UGT, se acordó abonar la misma cuantía de la indemnización de desgaste de vestuario que perciben el resto de las categorías del área de conservación, con efectos económicos a partir de este año 2020.

Para proceder a igualar la indemnización es necesario crear la categoría de "Técnico Especialista de Conserjería", en aplicación del apartado "g" del artículo 12 del IV Convenio Colectivo.

Conviene, asimismo, el Convenio Colectivo exige, en estos casos, definir las funciones de la nueva categoría, se asumirá por los Técnicos Especialistas de Conserjería las funciones propias de su categoría profesional, (según se negocie y se establezca en cada universidad), y las de la categoría que se extinga.



¿CÓMO QUEDA LA EDAD DE JUBILACIÓN EN 2020?

La Ley 27/2011 introdujo importantes modificaciones en el régimen de la pensión de jubilación ordinaria y establece que desde la edad ordinaria de jubilación, el cálculo de la base reguladora de la pensión y el porcentaje aplicable a la misma, la jubilación anticipada y la jubilación parcial. La norma que entró en vigor el 1-1-2015, establece como requisito, según se aplica, en 2020:

09:27 #ESP23E

PEPE ÁLVAREZ
SECRETARIO GENERAL DE UGT

DIRECTO

SALARIO MÍNIMO: 950 EUROS

PABLO IGLESIAS LLEVÓ DIRECTAMENTE LA NEGOCIACIÓN CON LOS AGENTES SOCIALES

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Miércoles 22 de enero de 2020 Sec. I. Pág. 6234

I. DISPOSICIONES GENERALES

Por rotulado, se prorroga hasta el 1-1-2021 la posibilidad de acceder a la jubilación con los requisitos y condiciones previas a la reforma de 2011 (Ley 27/2011) para las personas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes del 1-4-2015, no hubieran vuelto a quedar incluidos en algún régimen de la Seguridad Social, o se hubieran jubilado o suspendido antes de dicha fecha mediante convenios colectivos o en expedientes de regulación de empleo.

RESUMEN

Tipo de jubilación	Período de cotización
37 años o más	37 años o más
35 años o más	35 años o más
33 años o más	33 años o más
31 años o más	31 años o más
29 años o más	29 años o más
27 años o más	27 años o más
25 años o más	25 años o más
23 años o más	23 años o más
21 años o más	21 años o más
19 años o más	19 años o más
17 años o más	17 años o más
15 años o más	15 años o más
13 años o más	13 años o más
11 años o más	11 años o más
9 años o más	9 años o más
7 años o más	7 años o más
5 años o más	5 años o más
3 años o más	3 años o más
1 año o más	1 año o más
61 años	61 años

Nota de prensa

UGT emplaza al Gobierno a negociar un nuevo acuerdo para modernizar la Función Pública y recuperar salarios y empleo.

El acuerdo Gobierno-sindicato que firma en 2010, ha permitido reducir 2,7 puntos de déficit, aplicar el 100% de los presupuestos de inversión, y crear 1,5 millones de puestos de trabajo.

UGT quiere positivamente la subida de edad del 2% a todos los empleados públicos para 2020, con carácter retroactivo desde el 1 de enero, prorrogada hoy en Consejo de Ministros. A esta cifra se añade un 0,3% de fondos adicionales, según se acordó en el acuerdo Gobierno-sindicato suscrito el marzo de 2018.

El secretario general de FESP-UGT, Julio Latorre, ha señalado que "era lo que había que hacer, cumplir con el compromiso. Y no tenemos ninguna duda al respecto: lo que es más importante ahora es cómo hacer frente en la presente legislatura a todo lo relativo a la Función Pública en nuestro país, que lleva mucho tiempo esperando soluciones importantes que nos sirvan a la cabeza de un país moderno en materia de empleo público". Aclarar así la alta tasa de temporalidad en sectores como Sanidad, Educación y Justicia es una de sus principales prioridades en el Acuerdo para la mejora de empleo público 2018-2022.

Latorre ha insistido en la satisfacción con el desarrollo general del acuerdo en materia salarial, gracias al cual los trabajadores de la Función Pública han recuperado un 2,7% de poder adquisitivo en los dos primeros años de aplicación (2018 y 2019) "más y a mayor ritmo".

UGT ha emplazado al nuevo Gobierno a comenzar un ronda de reuniones para negociar un nuevo acuerdo que continúe avanzando en la recuperación del poder adquisitivo perdido desde 2010 y a aprobar un plan integral de Recursos Humanos en la Administración General del Estado que prevenga y elimine el empesamiento de las plantillas.

- REUNIÓN DE LA CIVEA DEL PAS LABORAL. UGT EXIGE LA NEGOCIACIÓN URGENTE DE LA SUBIDA SALARIAL DE LOS FONDOS ADICIONALES
- LA SUBIDA DEL SMI VA A GENERAR RIQUEZA. HA MOSTRADO EL CAMINO A SEGUIR DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- UGT EMPLAZA AL GOBIERNO A NEGOCIAR UN NUEVO ACUERDO PARA MODERNIZAR LA FUNCIÓN PÚBLICA Y RECUPERAR SALARIOS Y EMPLEO
- VALORACIÓN DEL REAL DECRETO LEY 2/2020, DE 21 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES EN EL AMBITO DEL SECTOR PÚBLICO
- LA JUBILACIÓN EN EL AÑO 2020: APLICACIÓN DE LAS NORMAS TRANSITORIAS INTRODUCIDAS EN LA LGSS POR LA LEY 27/2011

REUNIÓN DE LA CIVEA DEL PAS LABORAL

UGT EXIGE LA NEGOCIACIÓN URGENTE DE LA SUBIDA SALARIAL DE LOS FONDOS ADICIONALES

UGT CONSIGUE LA EQUIPARACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR VESTUARIO PARA LOS T.E. EN EL AREA DE CONSERJERIA



Sector Enseñanza

Sevilla, 24 de enero 2020



REUNION DE LA CIVEA DEL PAS LABORAL

UGT EXIGE LA NEGOCIACIÓN URGENTE DE LA SUBIDA SALARIAL DE LOS FONDOS ADICIONALES

UGT CONSIGUE LA EQUIPARACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR VESTUARIO PARA LOS T.E. EN EL AREA DE CONSERJERIA

El día 22 de enero, tuvo lugar en el Rectorado de la Universidad de Sevilla, reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) del PAS Laboral.

Del orden del día destacamos lo siguiente:

1º.- SOLICITUD DE UGT FESP DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA SOBRE LA MAYORACIÓN DE LAS CUANTÍAS DE LOS COMPLEMENTOS DE DESGASTE DE VESTUARIO Y CATEGORÍA.

El día 22 de enero, tuvo lugar en el Rectorado de la Universidad de Sevilla, reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) del PAS Laboral.

Podéis consultar la información en este enlace:

<https://www.fesp-ugtandalucia.org/index.php/ensenanza/84-universidad/2817-ugt-informa>

Del orden del día destacamos lo siguiente:

1º.- SOLICITUD DE UGT FESP DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA SOBRE LA MAYORACIÓN DE LAS CUANTÍAS DE LOS COMPLEMENTOS DE DESGASTE DE VESTUARIO Y CATEGORÍA

En este punto los gerentes solicitan tratar primero la **indemnización por desgaste de vestuario** de los “Técnicos Especialistas”.

Tras un debate, aceptando la propuesta de UGT, se acordó abonar la misma cuantía de la indemnización de desgaste de vestuario que percibían el resto de las categorías del área de conserjería, con efectos económicos a partir de este año 2020.

Para proceder a igualar la indemnización es necesario crear la categoría de “**Técnico Especialista de Conserjería**”, en aplicación del apartado “g” del artículo 12 del IV Convenio Colectivo.

Como, asimismo, el Convenio Colectivo exige, en estos casos, definir las funciones de la nueva categoría, se acuerda que los Técnicos Especialistas de Conserjería asuman las funciones propias de su categoría profesional, (según se negocie y se establezca en cada universidad), y las de la categoría inmediatamente inferior.

En **segundo lugar**, admitiéndose la propuesta de UGT de que, por unidad de acción sindical, se trate también lo solicitado en el punto siguiente de la convocatoria de forma consensuada con

CCOO, se analizó la propuesta común de la parte social de que todas las categorías profesionales tengan consignado el término “Apoyo a la Docencia y la Investigación”, para evitar agravios económicos, en casos como los Titulados de Grado Medio de Biblioteca o de Conserjería. No hubo acuerdo. Los gerentes se excusan en que ellos no pueden establecer nuevos complementos de categoría y que tampoco es competencia de la CIVEA modificarlos.

El Presidente de la CIVEA recuerda que ésta solo puede interpretar el IV Convenio Colectivo, sería competencia de la Mesa de Negociación cualquier modificación del mismo.

2º.-SOLICITUD DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN SOBRE INTERPRETACIÓN DEL ART.64 IV CONVENIO COLECTIVO

En 2012, el Gobierno modificó la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, donde anulaba la jubilación obligatoria establecida en los convenios. En la CIVEA de 2013 se decidió suspender, por tanto, las cláusulas normativas contempladas en el art. 64.

El Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, reinstauró, con efectos de 1 de enero de 2019, la capacidad de los Convenios Colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad.

El hecho de que la jubilación obligatoria, pase de estar prohibida en el Estatuto de los Trabajadores, a ser admitida, se puede interpretar como que ha revalidado el artículo 64 del IV convenio colectivo.

El Presidente de la CIVEA nos presentan una propuesta de acuerdo, para la interpretación del artículo 64 de adaptación a la realidad actual: *“La CIVEA, reunida en la ciudad de Sevilla el del 22 de enero de 2020, acuerda por unanimidad, interpretar el artículo 64 del vigente IV convenio colectivo laboral de las universidades andaluzas, en el sentido de considerar los 65 años contemplados expresamente en dicho artículo, **cambiado por los 67 años que se debe entender contemplado, de acuerdo con la normativa actual del artículo 205.1 de la ley General de la Seguridad Social**”.*

Tras un largo debate, desde la parte social se solicita presentar la próxima semana una propuesta conjunta y alternativa.

Tanto **UGT** como la gerente de la UCO solicitan que se acuerde en CIVEA que esta interpretación no afecte a los acuerdos de jubilación parcial que tengan firmados las Universidades, petición que se admite por unanimidad.

3º.-INTERPRETACIÓN DEL ART. 35 DEL IV CONVENIO COLECTIVO

Tras ejecutar la OPE en la Universidad de Granada, ha sucedido que algunos trabajadores han superado dos procesos selectivos para acceso a dos categorías laborales del mismo Grupo profesional, en concreto en el Grupo IV.

La Universidad de Granada presenta un Informe Jurídico a raíz de la petición por parte de los trabajadores de “Excedencia voluntaria por prestar servicio en el sector público”, manifestando que este tipo de excedencia se aplicará en las mismas condiciones y con los mismos efectos que

la normativa establece para el PAS Funcionario, mientras así la permita la naturaleza jurídica de su relación contractual.

Explica que la negativa de la Universidad a conceder tal excedencia radica en que el personal Laboral se estructura en grupos y categorías profesionales, no en escalas, por lo que, en este caso en concreto, este tipo de excedencia no es posible. Otros Convenios Colectivos recoge la "Excedencia por incompatibilidad", pero en el nuestro no.

Tanto el Presidente de la CIVEA como el resto de Universidades se ratifican en este informe. La parte social no estamos de acuerdo con esta interpretación, por lo que no se alcanza acuerdo en este punto.

4º.-SOLICITUD DE INTERPRETACIÓN ART. 53 DEL IV CONVENIO COLECTIVO

Una trabajadora de la Universidad de Granada demandó a ésta, solicitando el importe de los trienios de grupo superior, que había consolidado previamente en otra universidad, donde estaba fija en el Grupo I pasando a la Universidad de Granada al Grupo III. Ante la negativa de reconocer los trienios en Grupo Superior, la trabajadora denunció y el Juzgado de lo Social, le estimó la demanda reconociendo a la actora la consolidación de los trienios correspondientes al Grupo I.

Desde la parte social se recuerda que había pendiente un informe jurídico sobre los trienios consolidados en grupos superiores.

Para el presidente de la CIVEA la sentencia del juzgado de lo social, positiva para la trabajadora, es suficiente para acordarlo. Sin embargo, otros gerentes no están de acuerdo. Solicitan la sentencia para estudiar otras implicaciones y argumentan que una sentencia de lo Social no crea jurisprudencia.

A petición de los gerentes, se pospone poder abordar este punto hasta que puedan estudiar el alcance de esta Sentencia.

5º.-PETICION DE UN TRABAJADOR DE CAMBIO DE TURNO

Tras uno de los procesos de Promoción Interna realizados en la Universidad de Granada, un trabajador solicita que su plaza se asigne a turno de mañana en función del orden de prelación conseguido para acceder a su plaza.

Desde la Universidad de Granada, se informa de que la plaza que se discute pertenece a un Servicio con Jornada Especial, por lo que el contrato no tiene asignada jornada de mañana ni de tarde.

El Presidente de la CIVEA entiende que este es un tema organizativo de cada Universidad, y la CIVEA no tiene competencia en este tema.

6º.-SOLICITUD DE TRASLADOS ENTRE UNIVERSIDADES

-Solicitud de un TGM Biblioteca en la Universidad de Córdoba a la Universidad de Almería. Esta petición queda pendiente al no asistir por parte de la Universidad de Almería ninguna persona.

-Solicitud de un T.A. Laboratorio de la Universidad de Granada a la Universidad de Sevilla. La Universidad de Sevilla explica que no existen vacantes de esta categoría, pero si surgiesen se atenderá su reclamación.

7º.-RUEGOS Y PREGUNTAS

-Desde **UGT** solicitamos a la CIVEA que se inste a la Mesa de Negociación de las Universidades Públicas a nivel andaluz, en concreto a la Secretaria General de Universidades, a negociar el porcentaje adicional de los Fondos Adicionales que se recoge en el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de condiciones de Trabajo, firmado a nivel estatal, con fecha 9 de marzo de 2018, donde **UGT** es firmante de este acuerdo.

Este tema ya lo planteamos en la reunión mantenida el pasado día 15 de enero de 2019, por lo que solicitamos se traslade el Acta de esta sesión una vez que ha sido aprobada, en la que se refleja que la CIVEA entiende que corresponde a este otro foro de negociación, en concreto a la Mesa de Negociación de las Universidades Públicas a nivel andaluz, la aplicación de estos incrementos adicionales.

Se aprueba por unanimidad.

-Desde la parte social se pregunta por la subida salarial, ya aprobada por el Gobierno. Se ruega el estudio de los porcentajes de subida y poner en activo todos los mecanismos, para que luego sólo haya que ratificar las tablas salariales en la CIVEA. Se solicita, asimismo, que se afinen dichas tablas salariales: se ha detectado en los trienios algunas diferencias con el PAS Funcionario, no permitidas por los Acuerdos de Homologación.

-La Universidad de Málaga solicita un informe sobre el art. 21.3 del IV Convenio Colectivo por si dicha cláusula normativa contradice lo establecido en el TREBEP.

LA SUBIDA DEL SMI VA A GENERAR RIQUEZA

ESTE ACUERDO HA MOSTRADO EL CAMINO A SEGUIR A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



El Secretario General de **UGT**, Pepe Álvarez ha manifestado en varias entrevistas que está satisfecho con el acuerdo para subir el SMI a 950 euros “porque va en la línea que el sindicato viene reclamando desde hace años de llegar al 60% del salario medio”.

Álvarez ha señalado que “el aumento de 50 euros, teniendo en cuenta la subida del año pasado, es un aumento importante, pero sobre todo estamos contentos porque inaugura un periodo de negociación que nos tiene que llevar a acuerdos con la patronal en otras materias como las reformas laborales y otros muchos elementos relacionados con el mundo del trabajo”.

Pepe Álvarez ha subrayado que “es evidente que en este proceso hemos cedido todos, pero los acuerdos siempre son cesiones y siempre traen mejores resultados que las imposiciones”. En ese sentido, ha destacado que “el hecho de que haya firmado la CEOE nos va a permitir que el aumento se pueda trasladar no sólo a aquellos que están afectados directamente por el SMI sino también a aquellos millones de trabajadores que tienen un convenio colectivo”, y ha recordado que “la patronal tiene una oportunidad importante de cumplir el Acuerdo de Negociación Colectiva que preveía que en este año 2020, a principios del 21, no hubiera ningún convenio colectivo por debajo de los 1.000 euros”.

“Creo que el Gobierno ha hecho un buen trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que era bueno que nuestro país, después de tanto ruido como en el ámbito político, se abre una esperanza para poder encontrar vías de diálogo y consenso. Nosotros vamos a intentar que éste diálogo no acabe aquí, que continúe con la derogación de las reformas laborales”.

LA SUBIDA DEL SMI NO DESTRUYE EMPLEO

Pepe Álvarez ha subrayado que “los efectos positivos de la subida del SMI son evidentes. España ha crecido más que los países del entorno de la UE, fundamentalmente por la mejora del consumo interno”.

“Cualquier familia que tenga un incremento de sueldo” ha explicado, “va a emplearlo directamente al consumo y va a generar riqueza. Hay que quitarle dramatismo y pensar en los efectos positivos que este acuerdo va a tener sobre las personas y la economía en general”.

“Y lo que está claro es que España no puede seguir compitiendo en el mundo con bajos salarios, sino también con calidad y valor añadido y creo que eso es lo que aporta el SMI” ha añadido.

DEROGACIÓN DE LAS PARTES MÁS LESIVAS DE LA REFORMA LABORAL

En relación con la derogación de las partes más lesivas de la reforma laboral, el Secretario General de UGT, Pepe Álvarez, ha destacado que “nos gustaría que todo lo que tuviera que ver con las reformas laborales y el desmontaje o derogación vaya a una mesa de diálogo y pueda salir con el máximo consenso posible. Eso sería muy bueno para la economía de nuestro país, para los empresarios, para los trabajadores y en segundo lugar”.

“El sindicato” ha dicho, “valora el anuncio de la Ministra de Trabajo de anular el artículo 52.d del ET que permite el despido procedente por acumulación de bajas médicas justificadas” y ha afirmado que “cree que cuestiones vinculadas a la negociación colectiva, como son la ultraactividad o la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, serán modificados de la misma manera”.

UGT EMPLAZA AL GOBIERNO A NEGOCIAR UN NUEVO ACUERDO PARA MODERNIZAR LA FUNCIÓN PÚBLICA Y RECUPERAR SALARIOS Y EMPLEO



Madrid, 21 de enero de 2020

UGT emplaza al Gobierno a negociar un nuevo acuerdo para modernizar la Función Pública y recuperar salarios y empleo

El acuerdo Gobierno-sindicatos, que finaliza en 2020, ha permitido recuperar 2,7 puntos de poder adquisitivo en sus dos primeros años de vigencia.

UGT valora positivamente la subida de salarial del 2% a todos los empleados públicos para 2020, con carácter retroactivo desde el 1 de enero, aprobada hoy en Consejo de Ministros. A esta cifra se añade un 0,3% de fondos adicionales, según se contempla en el acuerdo Gobierno-sindicatos suscrito en marzo de 2018.

El secretario general de FeSP-UGT, Julio Lacuerda, ha señalado que "era lo que cabía esperar: cumplir con el compromiso. Y no teníamos ninguna duda al respecto. Lo que es más importante ahora es cómo hacer frente en la presente legislatura a todo lo relativo a la Función Pública en nuestro país, que lleva mucho tiempo esperando soluciones importantes que nos sitúen a la cabeza de un país moderno en materia de empleo público". Acabar con la alta tasa de temporalidad en sectores como Sanidad, Educación y Justicia es uno de los objetivos pactados en el Acuerdo para la mejora de empleo público 2018-2020.

Lacuerda ha mostrado su satisfacción con el desarrollo general del acuerdo en materia salarial, gracias al cual los trabajadores de la Función Pública han recuperado un 2,7% de poder adquisitivo en los dos primeros años de aplicación (2018 y 2019).

UGT ha emplazado al nuevo Gobierno a comenzar una ronda de reuniones para negociar un nuevo acuerdo que continúe avanzando en la recuperación del poder adquisitivo perdido desde 2010 y a aprobar un plan integral de Recursos Humanos en la Administración General del Estado que prevea y solucione el envejecimiento de las plantillas.

Nota de prensa

que lleva mucho tiempo esperando soluciones importantes que nos sitúen a la cabeza de un país moderno en materia de empleo público". Acabar con la alta tasa de temporalidad en sectores como Sanidad, Educación y Justicia es uno de los objetivos pactados en el Acuerdo para la mejora de empleo público 2018-2020.

Lacuerda ha mostrado su satisfacción con el desarrollo general del acuerdo en materia salarial, gracias al cual los trabajadores de la Función Pública han recuperado un 2,7% de poder adquisitivo en los dos primeros años de aplicación (2018 y 2019).

UGT ha emplazado al nuevo Gobierno a comenzar una ronda de reuniones para negociar un nuevo acuerdo que continúe avanzando en la recuperación del poder adquisitivo perdido desde 2010 y a aprobar un plan integral de Recursos Humanos en la Administración General del Estado que prevea y solucione el envejecimiento de las plantillas.

El acuerdo Gobierno-sindicatos, que finaliza en 2020, ha permitido recuperar 2,7 puntos de poder adquisitivo en sus dos primeros años de vigencia.

UGT valora positivamente la subida de salarial del 2% a todos los empleados públicos para 2020, con carácter retroactivo desde el 1 de enero, aprobada en el Consejo de Ministros. A esta cifra se añade un 0,3% de fondos adicionales, según se contempla en el acuerdo Gobierno-sindicatos suscrito en marzo de 2018.

El secretario general de FeSP-UGT, Julio Lacuerda, ha señalado que "era lo que cabía esperar: cumplir con el compromiso. Y no teníamos ninguna duda al respecto. Lo que es más importante ahora es cómo hacer frente en la presente legislatura a todo lo relativo a la Función Pública en nuestro país,

VALORACIÓN DEL REAL DECRETO LEY 2/2020, DE 21 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES EN EL AMBITO DEL SECTOR PÚBLICO



I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

909 *Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.*

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/01/22/pdfs/BOE-A-2020-909.pdf>

Un RDL que genera tranquilidad y seguridad jurídica a los empleados públicos al reproducir los contenidos del II Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo (marzo 2018), en los aspectos retributivos referidos al año 2020.

La exposición de motivos es explícita al respecto, al argumentar los motivos de extraordinaria y urgente necesidad que provocan la aprobación del referido RDL:

- Como la **prórroga de los PGE-2018** (Ley 6/2018) se mantiene en la actualidad, para hacer efectivo el incremento salarial, es preciso un Real Decreto Ley.
- **La vigencia del II Acuerdo** suscrito entre el Gobierno y FeSP-**UGT** en marzo de 2018, ya que en virtud del EBEP, los Acuerdos se deben cumplir (art. 38.10 apartado 1º).

El RDL recoge, en términos prácticamente idénticos, lo que habitualmente suelen regular las Leyes de Presupuestos Generales del Estado **en materia retributiva** ("De los gastos de personal"), y el RDL 24/2018, que aprobó los incrementos retributivos para el año 2019.

Evidentemente, la diferencia principal se centra en los dígitos que sirven para llevar a cabo en el incremento retributivo previsto en el II Acuerdo para 2020: **2% (fijo) + 1%-0,20% (variable) + 0,30 (fondos adicionales)**. Y también su carácter **retroactivo** desde el 1 de enero de 2020.

Con este RDL, además, el Gobierno cumple un compromiso explicitado por el Presidente en su investidura y, posteriormente, en la misiva remitida a la FeSP- **UGT**. Un gesto positivo, que debe ser el inicio de una serie de iniciativas del Gobierno dirigidas a los empleados públicos, que contribuyan a mejorar sus condiciones socioeconómicas y profesionales, plasmado en **un nuevo Acuerdo**.

Y para terminar, destacar que el RDL también incluye los Módulos económicos de distribución de fondos públicos para sostenimiento (financiación) **de centros concertados** (Anexo 1) y la autorización de los costes de **personal de la UNED**, lo que garantiza que los trabajadores de la enseñanza concertada y UNED experimenten un incremento salarial idéntico al resto de empleados públicos.

Las retribuciones de los empleados públicos se ven incrementadas a partir del 1 de enero de 2020, en un 2%. También se prevé un posible incremento variable (entre el 1 y el 0'20%) en función de la variación del PIB; así como unos fondos adicionales (del 0'30%).

A este respecto conviene precisar los siguientes extremos:

- ✓ Las retribuciones para el año 2020 de todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas experimentan un incremento **automático** del **2%** con respecto a las vigentes en el año 2019, más un **posible** incremento de entre **el 1%-0,20** a partir del 1 de julio de 2020 por cumplimiento del PIB¹; así como un incremento adicional **del 0'3** para la implantación de planes de mejora, revisión de complementos, etc., a determinar en las correspondientes mesas de negociación (art. 3).

¹ Con efectos de 1 de julio, conforme a la estimación avance del PIB de cada año publicada por el INE. Una vez publicado dicho avance, y previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo (del que FeSP-**UGT** forma parte), y previo Acuerdo del Consejo de Ministros, se aprobará la aplicación del incremento,

- ✓ Los **trienios** también experimentan un incremento del 2%. También los importes del **complemento de destino** se ven incrementados en la misma cuantía (art. 6 Uno C).
- Lo mismo sucede con el **complemento específico** (cuya cuantía anual se incrementará un 2%) y el **complemento de productividad** (el crédito destinado en cada Departamento se incrementará un 2%) (arts. 6 Uno D y E, respectivamente).
- Las retribuciones variables (según PIB del 2019), se abonarán conforme a la siguiente tabla:

PIB igual o superior a 2,5%: 1%.

PIB igual a 2,4%: 0,80%.

PIB igual a 2,3%: 0,60%.

PIB igual a 2,2%: 0,40%.

PIB igual a 2,1%: 0,20%.

Estaremos pendientes de la publicación relativa al crecimiento definitivo del PIB en 2019, y **comprobar si corresponde la percepción de algún porcentaje de estas retribuciones variables**, pues con un PIB inferior al 2,1% no se percibe retribución variable.

- ✓ Conviene recordar y **precisar** que el II Acuerdo también estipula **un incremento salarial del 0'55** si, en el año 2020, se cumple el objetivo del déficit público. Pero dicho incremento, de cumplirse el requisito, se debería incluir en los presupuestos de 2021.
- ✓ Referido a la **cuantía de las pagas extraordinarias** del personal funcionario/estatutario, conviene señalar se incrementan el 2%. Una cuantía inferior al salario base y trienios mensuales. Son los efectos del RDL 8/2010 (el del -5%), que han continuado en las Leyes de Presupuestos de años posteriores, tal y como hemos venido poniendo de manifiesto estos últimos años. En el cuadro siguiente se aprecia la pérdida de poder adquisitivo en las pagas:

PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO EN LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS 2020

GRUPO	SUELDO MENSUAL	SUELDO PAGA EXTRA	DIFERENCIA
A1	1.203,56	742,70	- 460,86
A2	1.040,69	759,00	-281,69
B	909,70	786,25	-123,45
C1	781,39	675,35	-106,04
C2	650,33	644,40	-5,93
E	595,22	595,22	0

- ✓ Se generaliza la posibilidad de realizar aportaciones a **planes de pensiones de empleo** o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global y vinculado al 0'3 (art. 3 Tres).
- ✓ Los fondos de **acción social** no experimentan incremento alguno con respecto a 2018 (art. 3Dos).
- ✓ Las retribuciones del personal de los Cuerpos al servicio de **la Administración de Justicia**, se recogen en el artículo 11, siéndoles de aplicación los incrementos previstos en el RDL.
- ✓ Las retribuciones del **personal estatutario** se regulan (art.12) como estos últimos años: Una cuantía idéntica que la del resto de empleados públicos con las peculiaridades derivadas de su RDL 3/1987 (complemento destino, específico, atención continuada y productividad).

- ✓ Las retribuciones del **personal laboral del sector público estatal**: Con carácter general, el tope de incremento de su masa salarial será el establecido en el RDL. La masa salarial (Orden HAP/1057/2013) debe ser autorizada por el Mº de Hacienda, con carácter previo a la negociación en cada ámbito concreto. Se vuelve a prever que si su cuenta de resultados demuestra que han incrementado beneficios o disminuido pérdidas, se podrán autorizar un incremento adicional sobre dicha masa salarial, mediante una retribución variable no consolidable (Organismos, Agencias, entidades empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios: AENA, CORREOS, etc.), que puede ser destinado a todo el personal de los mismos.
- ✓ Las retribuciones del personal no directivo de las **Mutuas Colaboradoras** con la Seguridad Social: Conforme al artículo 88.5 de la LGSS, y el art. 16, son igual que las del personal laboral del sector público estatal descrito en el apartado anterior), con las adaptaciones precisas a su estructura retributiva.

La masa salarial del personal sanitario de las Mutuas podrá tomar en consideración peculiaridades derivadas de las circunstancias que concurran en el mercado laboral del ámbito geográfico donde desarrollan su actividad, para aprobar incrementos superiores, conforme a la DA 6ª de la Ley 35/2014.

Se vuelve a permitir la devolución de la paga extra de diciembre de 2012 en aquellas Administraciones Públicas que aún no lo han hecho.

Se regula (art. 22) la posible devolución de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, por aquellas Administraciones que no la hubieran abonado. Y lo hace desde una doble perspectiva:

- ✓ Con carácter posibilista, *“podrán aprobar dicha devolución”*.
- ✓ En todo caso, dicha opción está condicionada al cumplimiento de los criterios previstos en la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Financiera.

Es decir, no basta con la mera voluntad de la Administración de querer devolver parte de la paga pues, además, deberá cumplir el marco legal de la estabilidad presupuestaria.

El injusto tratamiento que el Gobierno ha hecho de la materia (la suprimió con carácter básico y la devolvió sólo con carácter imperativo para la AGE), ha generado inseguridad jurídica y una importante discriminación, pues unos empleados públicos la han percibido íntegramente, otros el 24%, otros el 50%, etc.

Se vuelve a obligar al restablecimiento de las retribuciones minoradas en cuantías no previstas en las normas básicas del Estado: Lo que muchas Administraciones quitaron injustamente, los tribunales de justicia restituyeron.

El RDL (art.23) habilita para que aquellas Administraciones Públicas que, en un exceso de celo, extendieron los efectos del RDL 8/2010 (-5%) sobre sectores y colectivos no comprendidos en el mismo (aplicaron el decreto estatal, y algunas fueron más allá), restituyan (incrementen) las retribuciones al momento previo de su minoración.

Esta previsión tiene su origen en una Sentencia del Tribunal Constitucional, (164/2016, de 3 de octubre) auspiciada por **UGT**, que anula (por inconstitucional) la rebaja del 5% aplicada por la Comunidad de Madrid a una Sociedad Mercantil Pública.

Otras medidas retributivas incluidas en el RDL.

- ✓ Se vuelve a **suspender el artículo 26.3 del RD 462/2002, referido al pago de los desplazamientos por vacaciones** del personal funcionario destinado en la Administración del Exterior (art.19).
- ✓ Se incluye una previsión genérica sobre **la limitación de los gastos de personal en la AGE**, ante *“cualquier nueva actuación que propongan los ministerios”*. (art.21).
- ✓ **La indemnización por residencia** se incrementa conforme al incremento máximo previsto en el RDL con respecto a la vigente en 2019 (DT1ª).

A modo de conclusión, en virtud del II Acuerdo (marzo 2018), los empleados públicos continúan ganado poder adquisitivo.

En 2018 y 2019, de media y términos generales, **los empleados públicos han ganado el 2,7% de poder adquisitivo**, algo que no sucedía desde el año 2009, tal y como se refleja en el cuadro siguiente:

**Diferencia incremento salarial con
respecto al IPC**

INCREMENTO GENERAL 2018	IPC 2018	DIFERENCIA	INCREMENTO GENERAL 2019	IPC 2019	DIFERENCIA	TOTAL
1'95%	1'2%	+ 0'75%	2'75 %	0'8%	+1'95%	+2'7%

*Fuente: INE y Ley 6/2018 de PGE y RDL 24/2018 por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el sector público.

Estos dígitos, pueden verse incrementados, una vez concluido 2020, si la previsión del Gobierno (IPC: 1,1%), se cumple.

LA JUBILACIÓN EN EL AÑO 2020

APLICACIÓN DE LAS NORMAS TRANSITORIAS INTRODUCIDAS EN LA LGSS POR LA LEY 27/2011



¿Cómo queda la edad de jubilación en 2020?

La Ley 27/2011 introdujo importantes modificaciones en la regulación de la pensión de jubilación afectando a cuestiones tales como la edad ordinaria de jubilación; el cálculo de la base reguladora de la pensión y el porcentaje aplicable a la misma; la jubilación anticipada y la jubilación parcial. La reforma, que entró en vigor el 1-1-2013, estableció **normas transitorias** hasta su plena aplicación en 2027. Primero, empezó a elevarse un mes por cada año que pasara hasta 2018. A partir de este ejercicio, ha empezado a retrasarse dos meses por año.

ORDINARIA

Por ello, con el cambio de año se vuelven a endurecer las condiciones para la jubilación, con una subida de la edad de referencia para la jubilación y también se elevan los plazos de cotización para retirarse antes y acceder al 100% de la pensión. En concreto, a partir del 1 de enero de 2020 se podrá acceder a la jubilación **ORDINARIA** siempre que se acrediten al menos 15 años de cotización, si se ha cotizado **menos de 37 años** la edad de jubilación se sitúa **en 65 años y 10 meses**. No obstante, si se ha cotizado **más de 37 años**, el acceso a la jubilación queda fijado **en 65 años** (LGSS disposición transitoria 7ª). Pero los cambios también afectarán al cálculo de la pensión.

Año	Período Cotizado	Edad Exigida	Cotización por cálculo
2019	36 años y 9 meses o más	65 años	22 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses	
2020	37 años o más	65 años	23 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses	
2021	37 años y 3 meses o más	65 años	24 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años	
2022	37 años y 6 meses o más	65 años	25 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses	
2023	37 años y 9 meses o más	65 años	
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses	
2024	38 años o más	65 años	
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses	
2025	38 años y 3 meses o más	65 años	
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses	
2026	38 años y 3 meses o más	65 años	
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses	
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años	
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años	

ANTICIPADA

Este cambio retrasa también la edad de acceso a la jubilación **ANTICIPADA** al estar ésta referenciada a la edad ordinaria de jubilación:

- Se exige una edad inferior **en 4 años** a la ordinaria de jubilación cuando se trate de la **jubilación anticipada involuntaria**, estar inscritos como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación, que acrediten un período mínimo de cotización efectiva de 33 años y, con la siguiente penalización:

Penalización trimestral	Años cotizados
1,875 %	Menos de 38 años y 6 meses
1,750 %	Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses
1,625 %	Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses
1,500 %	Igual o superior a 44 años y 6 meses

- Se exige una edad inferior **en 2 años** cuando se quiera acceder a la **jubilación anticipada voluntaria**, haber cotizado un mínimo de 35 años y, con la siguiente penalización:

Penalización trimestral	Años cotizados
2,000 %	Menos de 38 años y 6 meses
1,875 %	Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses
1,750%	Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses
1,625 %	Igual o superior a 44 años y 6 meses

PARCIAL

Para acceder a la **jubilación PARCIAL** en 2020, se exige haber cumplido **61 años y 10 meses** si se acreditan **al menos 35 años de cotización**, o **62 años y 8 meses** de edad **si se acreditan 33 años de cotización** (LGSS art.215 y *disposición transitoria 10ª*). También hay cambios en la **cotización** del trabajador jubilado parcialmente. En 2023 el trabajador jubilado parcialmente deberá cotizar por la misma base que hubiera correspondido a jornada completa; hasta entonces se establece un período transitorio conforme al cual, durante 2020 empresa y trabajador deben cotizar por el 85% de esta base de cotización (*LGSS disposición transitoria 10ª*).

CÓMPUTO DE LA COTIZACIÓN

En paralelo al retraso de la jubilación, también se está empezando a ampliar el plazo de **cómputo de la cotización** para calcular la base reguladora que determina la cuantía de la pensión. También desde 2013 se abrió un periodo transitorio hasta el 1 de enero de 2022 en el que el periodo de cotización exigido para calcular la pensión pasará de forma progresiva desde los 15 años a los 25 años. Con la entrada **en 2020**, el periodo de cálculo queda fijado en **23 años**.

Incluso más importante que el retraso de la edad de jubilación y el periodo de cómputo, se introduce una nueva fórmula para calcular la cuantía de la pensión y desde el 1 de enero, la base reguladora de la pensión saldrá de **dividir entre 322 las bases de cotización durante los 276 meses anteriores** a la jubilación.

Por los primeros 15 años cotizados cuentan para el 50% del cálculo de la pensión, y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19%. Durante los años 2013 a 2019 se venía calculando por los primeros 15 años cotizados, un 50% y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por los 83 meses siguientes, el 0,19%.

Por otrolado, se prorroga hasta el 1-1-2021 la posibilidad de acceder a la jubilación con los requisitos y condiciones previos a la reforma de 2011 (Ley 27/2011) para las personas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes del 1-4-2013 y no hubieran vuelto a quedar incluidos en algún régimen de la Seguridad Social, o se hubiera extinguido o suspendido antes de dicha fecha mediante convenios colectivos o en expedientes de regulación de empleo.

RESUMEN			
Año 2020	Tipo de Jubilación	Periodo de cotización	Edad de Jubilación
	Ordinaria	37 años o más	65 años
		Menos de 37 años	65 años y 10 meses
	Parcial	35 años o más	61 años y 10 meses
		33 años	62 años y 8 meses
	Anticipada voluntaria	35 años o más	63 años
Anticipada Involuntaria	33 años o más	61 años	



¿CÓMO QUEDA LA EDAD DE JUBILACIÓN EN 2020?

La Ley 27/2011 introdujo importantes modificaciones en la regulación de la pensión de jubilación afectando a cuestiones clave como la edad ordinaria de jubilación, el cálculo de la base reguladora de la pensión y el porcentaje aplicable a la misma, la jubilación anticipada y la jubilación parcial. La reforma, que entró en vigor el 1-1-2011, estableció normas transitorias hasta su plena aplicación en 2027.

ORDINARIA

- **65 AÑOS y 10 MESES**
Cotizados menos de 37 años
- **65 AÑOS**
Cotizados 37 años o más

• Se requieren al menos 15 años de cotización, dos de los cuales deben de estar comprendidos entre los 15 años anteriores a la jubilación

• Para el cálculo de la pensión se tendrán en cuenta los últimos 25 años cotizados

ANTICIPADA

VOLUNTARIA

- Tener 2 años menos de la edad legal de Jubilación Ordinaria

INVOLUNTARIA

- Tener 4 años menos de la edad legal de Jubilación Ordinaria

PARCIAL

- **61 AÑOS Y 10 MESES**
Cotizados 35 años o más
- **62 AÑOS Y 8 MESES**
Cotizados 33 años