

Dossier Informativo

Presupuestos Generales del Estado para 2021 y otras normativas de aplicación: novedades

- Actualización salarial
- Aportaciones a planes de pensiones
- Gastos de Acción Social
- Oferta Pública de Empleo
- Tasa de reposición ordinaria
- Contratación temporal
- Contratación y tasa de reposición en las fundaciones
- Modificaciones de la LOU y Ley de la Ciencia.
- Modificaciones del EBEP (permisos, lactancia, permiso para el progenitor distinto de la madre biológica).
- Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores
- Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública (personal funcionario)
- Novedades en el acceso a la jubilación
- Actualización de las pensiones
- Recuperación de la gestión pública de servicios externalizados
- MUFACE
- Indicadores: SMI, IPREM y Renta Mínima
- Prestaciones de desempleo, familiares y asistenciales. Salario Mínimo y Bases de Cotización. Desempleo e Ingreso Mínimo Vital

Para el año 2021 las personas trabajadoras de las universidades públicas madrileñas se verán afectados por el siguiente marco de referencia legal:

1. **Estatal:** Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para el año 2021 ([BOE de 31.12.2020](#)).
2. **Comunidad de Madrid:**
 Decreto 122/2020, de 29 de diciembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga automática de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid (CM) para 2019 hasta la entrada en vigor de los Presupuestos Generales para 2021 ([BOCM 30.12.2020](#)).
 Ley 9/2018, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2019 ([BOCM 28.12.18](#)).
 Acuerdo de 20 de enero de 2021, del Consejo de Gobierno, sobre incremento retributivo del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid ([BOCM 28.1.2021](#)).

Actualización salarial

Con efectos económicos de 1 de enero de 2021 las retribuciones de los empleados públicos se actualizarán automáticamente en un 0,9% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020.

(Art. 18. Dos LPGE 2021. Carácter básico art. 18.11 / Art. Primero.1 ACUERDO de 20 de enero de 2021, del Consejo de Gobierno CM).

Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.

(art. 18.8 LPGE 2021. Carácter básico art 18.11)

Aportaciones a planes de pensiones

No se podrán realizar a favor del personal contemplado en el sector público autonómico aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

(art. 21.6 "de las retribuciones". PGCM 2019 prorrogados / art. 21.8 "De las retribuciones". PGCM 2019 prorrogados)

Gastos de Acción Social

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

Se estipula que estos acuerdos, pactos, convenios y cláusulas contractuales para todo el personal al servicio del sector público de la CM relativos a la percepción de beneficios sociales, gastos de acción social y de todos aquellos de naturaleza similar, tanto en metálico como en especie, que se suscriban a partir de la entrada en vigor de la presente ley, se financiarán exclusivamente con cargo a los incrementos adicionales de la masa salarial (0,20% en 2018, 0,25% en 2019 y 0,30% en 2020), cuestión a la que se niegan las universidades.

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

(Art. 3. 18.2 LPGE 2021. Carácter básico art. 18.11 / Art. 21.7 LPGCM 2019 prorrogada y DA 18ª LPGCM)

Oferta Pública de Empleo y contratación temporal

Oferta Pública de Empleo

A lo largo del ejercicio 2021 la Oferta Pública de Empleo (OPE) incluirá, en su caso:

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

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

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

(Art. 22 y DA 19ª LPGCM 2019 prorrogada)

Tasa de reposición ordinaria

Para el año 2021, la tasa de reposición tendrá la siguiente estructura:

Tasa de reposición ordinaria para todos los sectores	Tasa de reposición adicional en los sectores prioritarios
100 %	110%, que en el caso de las universidades públicas serían: <ul style="list-style-type: none"> Plazas de los Cuerpos de Catedráticos/as de Universidad y de Profesores/as Titulares de Universidad, de profesores/as 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, éstas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado. Plazas de personal de administración y servicios.

Las Universidades Públicas podrían disponer de una tasa de reposición en 2021 del 110 % para el PAS y el PDI, frente al 105% del 2020.

Criterios generales

- No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos
 - El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
 - Las plazas que se convoquen por promoción interna.
 - Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.
- Las plazas de profesor/a 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.
- La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Igualmente, las Administraciones públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.

4. La validez de la tasa autorizada estará condicionada a que las plazas resultantes se incluyan en una OPE que deberá ser aprobada por los respectivos órganos de gobierno de las administraciones públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) o, en su caso, en el BOE, antes de la finalización de cada año.
La convocatoria de las plazas se efectuará mediante publicación de la misma en el BOCM o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la OPE en la que se incluyan las citadas plazas. La oferta autorizada se considera consumida una vez celebrados los procesos selectivos correspondientes, con independencia del resultado de dichos procesos.

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

- El número de personas empleadas con carácter fijo que, durante el ejercicio presupuestario de 2020 dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías.
- Y el número de personas empleadas con carácter fijo que se hubieran incorporado en los mismos en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto las procedentes de ofertas de empleo público, o que hubieran reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario/a de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

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

(Art. 19 LPGE 2021 / Art. 22 y DA 19ª LPGCM prorrogada)

Convocatorias de estabilización de empleo de fundaciones y consorcios del sector público

Con carácter excepcional, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar los procesos de estabilización de empleo temporal a que se refieren las disposiciones adicionales vigésima novena, trigésima y trigésima primera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de PGE para el año 2018.

(D. Transitoria Cuarta LPGE 2021)

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 2021 no se procederá a la contratación de personal laboral temporal o funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.
3. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de la correspondiente Ley de PGE, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984 de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

(Art. 19 LPGE 021 / Art. 22 y Disposición Adicional Decimonovena LPGCM 2019 prorrogada)

Limitaciones al reconocimiento de la condición de “indefinido no fijo”

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

(DA 43ª LPGE 2018 de aplicación con carácter indefinido)

Contrataciones de las fundaciones del sector público

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 110 %), 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 100 % de su tasa de reposición.
- 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 de, 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.
 - No se podrá contratar personal temporal, excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Esta limitación no será de aplicación cuando se trate de contrataciones de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, esté incluida la correspondiente fundación del sector público.
- (DA 21ª LPGE 2021 y DA 11ª LPGCM 2019 prorrogada)

Modificaciones de la LOU y la Ley de la Ciencia

- Modificación de la LOU:** Con efectos de la entrada en vigor de la Ley 11/2020 de PGE y con vigencia indefinida, se modifica la disposición adicional vigésima novena (Funciones de tutoría) de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que quedará redactada en los siguientes términos:

2020

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 72.3 los profesores de universidades públicas podrán realizar funciones de tutoría en universidades no presenciales públicas o financiadas mayoritariamente por Administraciones públicas, en la forma que se determine reglamentariamente.

2021

- Las universidades no presenciales disponen de profesorado propio y, en determinados casos en atención a sus especiales características, también de profesorado colaborador, que desarrolla funciones de apoyo docente, y efectúa actividades de orientación y acompañamiento en el aprendizaje de los y las estudiantes, a tiempo parcial, con externalidad, plena independencia y autonomía organizativa, y con aportación de los medios necesarios y de su experiencia técnica y profesional. Estos colaboradores deben contar con una dedicación profesional principal ajena a la universidad.
- Las universidades no presenciales, promovidas o participadas por el sector público y que operen con precios públicos, en atención a sus especiales características y necesidades, podrán acogerse a la modalidad de contratación laboral propia del profesorado asociado, en los términos en que se regula esta categoría de profesorado por el artículo 53 de la presente Ley.
- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 72.3, los profesores de universidades públicas podrán realizar funciones de tutoría en universidades no presenciales, públicas o parcialmente financiadas por Comunidades Autónomas y que operen con precios públicos.»

(Disposición final décima Ley PGE 2021. Modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades)

Esta disposición, a falta de una mayor explicación, parece especialmente diseñada para su uso en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC).

- Modificación de la Ley 14/2011 de la Ciencia:** Con efectos desde la entrada en vigor la Ley 11/2020 de PGE y con vigencia indefinida se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia la Tecnología y la Innovación con una nueva redacción al apartado 5 del artículo 26 (acceso al empleo público y promoción interna) que queda redactado como sigue:

2020

Para el acceso a la Escala de Investigadores Científicos de Organismos Públicos de Investigación, podrá participar en el turno de promoción interna el personal funcionario perteneciente a la Escala de Científicos Titulares de Organismos Públicos de Investigación.

2021

Para el acceso a la escala de investigadores científicos de organismos públicos de investigación, podrá participar en el turno de promoción interna el personal funcionario perteneciente a la escala de científicos titulares de organismos públicos de investigación, así como el personal investigador contratado por los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado bajo la modalidad de investigador distinguido, de acuerdo con el artículo 23 de esta ley.

(Disposición final vigésima quinta Ley PGE 2021. Modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia la Tecnología y la Innovación)

Modificación del EBEP

- Retribución de las vacaciones que no pueden ser disfrutadas (art. 50):** se añade un punto 3 al artículo que indica que el período de vacaciones anuales retribuidas del funcionariado público no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.
No obstante, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.
- Se modifica en el artículo 48.a) al introducir el **permiso por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario**, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. **Este permiso es nuevo para el PDI, mientras que el PAS ya lo tenía reconocido en su convenio y acuerdo.**
- Lactancia (artículo 48.f):** se suprime la opción de que la acumulación por jornadas completas se pueda disfrutar una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento de la madre biológica o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. De esta forma, sólo se podrá disfrutar a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento de la madre biológica o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.
- Permiso por adopción (artículo 49):** en el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses. La novedad es que estos doce meses se podrán contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica.** La ampliación a las 16 semanas de aplicación desde el 1 de enero de 2021 para el conjunto de las personas trabajadoras ya se reconocía en el EBEP para los empleados públicos.
Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la finalización del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción previsto en los acuerdos y convenios en vigor, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.
A partir de la sexta semana, las semanas restantes se podrán distribuir a decisión del progenitor diferente de la madre hasta que el hijo/a cumpla los 12 meses. Si el disfrute es interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.
En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo, por ambos progenitores, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. La novedad es

que el cómputo de tiempo, en los casos de adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, se puede iniciar desde la resolución judicial.

(Disposición final trigésima séptima Ley 11/2021 PGE. Modificación 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)

Modificación del Estatuto de los Trabajadores

Se da nueva redacción al artículo 11 (contratos formativos) del Estatuto de los Trabajadores (ET), introduciendo un nuevo apartado 3 relativo al contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, tendrá por objeto la cualificación profesional del estudiantado universitario a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje de la persona trabajadora.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de las personas trabajadoras en los centros universitarios y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo.

Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa y con la retribución de las personas trabajadoras contratadas, que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.

La acción protectora de la Seguridad Social de la persona trabajadora contratada para la formación dual universitaria comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública (funcionarios)

Modificación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública. En relación con el pago de los trienios del personal funcionario, se introduce que los servicios prestados en condición distinta a la de funcionario de carrera se valorarán en todo caso y a efectos retributivos, en la misma cuantía que corresponda a los del Cuerpo, Escala, plantilla o plaza con funciones análogas a las prestadas.

Además, se señala que cuando los servicios computables a que se refiere el punto tres del artículo anterior no lleguen a completar un trienio al pasar de una a otra esfera de la Administración pública, serán considerados como prestados en esta última, para así ser tenidos en cuenta, a efectos de trienios, según la legislación que resulte aplicable siguiendo el orden cronológico de la prestación de los servicios sucesivos.

(Disposición final segunda Ley PGE 2021. Modificación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública)

Cambios en el acceso a la jubilación

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

En 2021 seguirá aplicándose gradualmente la reforma de las condiciones de acceso a una pensión de jubilación. Así, **la edad legal exigida para acceder a la jubilación será de 65 años si se han cotizado 37 años y 3 meses o más años a la Seguridad Social; y de 66 años si se ha cotizado menos de 37 años y 3 meses.** Además, a la hora de calcular la cuantía de la pensión, en 2021 se pasarán a tener en cuenta los últimos 24 años cotizados al sistema (en 2020 contaron los últimos 23 años).

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

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA	Período mínimo de cotización	Período de cómputo para el cálculo de la pensión
2021	37 años y 3 meses o más	65 años	15 años (5.475 días)*	24 años (288 meses)
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años		

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

Jubilación forzosa en los convenios colectivos

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

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

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

(Disposición Final 1ª RDL 28/2018)

Jubilación parcial con contrato de relevo

A partir del 1 de enero de 2021, la persona que quiera acceder a la jubilación parcial debe cumplir los siguientes requisitos:

- Estar contratada a tiempo completo.
- Edad mínima:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años

- Cotización mínima: 33 años. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año. En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, se requerirán 25 años de cotización.
- Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- **Porcentaje de reducción de la jornada de trabajo: estará comprendida entre el 25 y el 50%.** En el caso de que el contrato de la persona relevista sea indefinido, a tiempo completo y con una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación se podrá llegar al 75%.

Actualización de las pensiones

Límite de las pensiones (pensión máxima)

2020	2021	Cantidad final	
		Mensual	Anual
0,9%	0,9 %	Se pasa de 2.683,34 euros a 2.707,49 euros	Se pasa de 37.566,76 a 37.904,86 euros

(art. Artículo 38.Uno Limitación del señalamiento inicial de las pensiones públicas. Ley 11/2021 PGE)

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

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como las de Clases Pasivas del Estado, experimentarán en 2021 con carácter general un incremento del 0,9%, mientras que las no contributivas se actualizarán en un 1,8%.

Modalidad	2021
Pensiones contributivas	0,9% sobre las cantidades actualizadas a fecha 31 de diciembre de 2020
Pensiones mínimas, SOVI y pensiones no contributivas	1,8% sobre las cantidades actualizadas a fecha 31 de diciembre de 2020

(art. 35 Revalorización de las pensiones. Ley 11/2021 PGE)

No aplicación del Índice de Revalorización de las Pensiones

En 2021, para la revalorización de las pensiones, no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 58 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado. Este artículo regula la aplicación del índice de Revalorización de la Pensiones.

(Disposición adicional cuadragésima octava. Suspensión del artículo 58 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y del artículo 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril).

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 2019 prorrogada](#))

Prestación sanitaria de MUFACE

Las compañías que prestarán asistencia sanitaria a las personas mutualistas y beneficiarios/as de MUFACE en 2021 son: ASISA, ADESLAS, DKV SEGUROS, Iguualatorio de Cantabria y el Sistema Nacional de Salud (Seguridad Social), al que cualquier mutualista o beneficiario de MUFACE puede inscribirse si lo desea.

El concierto suscrito entre MUFACE y las Entidades de Seguro ha entrado en vigor el 1 de enero de 2020. Ha sido publicado por el BOE el día 25 de diciembre de 2019. Se puede ver el texto en el siguiente enlace: [Asistencia sanitaria nacional 2020-2021](#).

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

- Cuando se produzca un cambio de destino del mutualista en activo que implique traslado de provincia.
- Cuando, manteniendo su localidad de destino, el mutualista cambie su domicilio a otra provincia.
- Cuando el mutualista obtenga la conformidad, expresada por escrito, de las Entidades afectadas.
- Cuando se produzca un cambio de domicilio, con cambio de provincia o isla de residencia del titular, y éste sea mutualista jubilado beneficiario que tenga esta condición por fallecimiento, separación, divorcio o nulidad del matrimonio del mutualista y posea un documento asimilado al de afiliación expedido por MUFACE. Este derecho podrá ejercitarse por una sola vez cada año.
- Cuando, por concurrir circunstancias objetivas que justifiquen el cambio de una pluralidad de titulares afectados por el mismo problema de asistencia médica, la Dirección General de MUFACE acuerde la apertura de plazo especial de elección de Entidades, incluido, en su caso, el INSS.

El titular también podrá solicitar el cambio por razones de asistencia médico-hospitalaria.

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

Indicadores: SMI, IPREM, Renta Mínima

Salario Mínimo Interprofesional

El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la **cuantía retributiva mínima** que percibirá la persona trabajadora referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo o edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros. Para el año 2021 se congelan las cantidades de aplicación en 2020:

Concepto	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Salario Mínimo diario	21,84 €	23,59 €	24,53 €	30 €	31,66 €	31,66 €
Salario Mínimo mensual	665,20 €	707,60 €	735,9 €	900 €	950 €	950 €
Salario Mínimo anual (14 pagas)	9.172,80 €	9.906,40 €	10.302,60 €	12.600 €	13.300 €	13.300 €
Temporeros/día	31,03 €	33,51 €	34,85 €	42,62 €	44,97 €	44,97 €
Limpieza del hogar/hora	5,13 €	5,54 €	5,76 €	7,04 €	7,43%	7,43%
Porcentaje de incremento	1%	8%	4%	22,3%	5,55%	Congelado

CCOO informa

Monográfico
Nº 1 / 2021

11

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

CCOO considera necesario el aumento del SMI en el año 2021, acompañado de un plan de aumento y consolidación para los próximos años que lo haga equivalente, al menos, a un 60% del salario medio del país. Con el precio actual de la vida, está claro que es necesario seguir avanzando en esta línea para que todas las personas trabajadoras puedan cubrir los gastos que supone el vivir de forma independiente, acceder a una vivienda o construir un proyecto familiar.

Para este año próximo, los países de la Unión Europea que tienen establecidos salarios mínimos han aprobado su incremento. Por ejemplo, Alemania lo sube un 2,7%; Portugal, un 4,6% y Francia un 1%. Es evidente que el aumento del SMI es absolutamente necesario porque afecta a los trabajadores que están en peores condiciones, más aún con la crisis pandémica que padece Europa. España no puede ser la excepción.

No tiene ninguna justificación que en 2021 se incrementen las pensiones –con más intensidad las mínimas–, el salario de los trabajadores públicos y los salarios pactados en convenio, mientras que el salario de los trabajadores que se encuentran en una situación más vulnerable al margen de la negociación colectiva, –aproximadamente dos millones de trabajadores se verían beneficiados de la subida del SMI– se quede atrás, y vuelvan a ser estos trabajadores los que carguen con la crisis socioeconómica.

Muchas personas trabajadoras, hombres y mujeres, de los considerados sectores esenciales durante esta pandemia verán congelados sus salarios si no se sube el SMI. Se les ha hecho numerosos reconocimientos y homenajes por su trabajo durante la crisis, pero el mejor, sin duda, sería aumentar sus salarios.

(D.A. 6ª Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre. Hasta la futura publicación del SMI 2021 se prórroga de la vigencia del [Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020).

IPREM

Para 2021 el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) se revaloriza en un 5%:

- El IPREM diario, 18,83 euros.
- El IPREM mensual, 564,90 euros.
- El IPREM anual, 6.778,80 euros. (12 pagas)
- 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 7.908,60 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 6.778,80 euros.

El IPREM sirve de referencia para **cualquier efecto distinto al ámbito laboral propiamente dicho**. Por ejemplo, se utiliza el IPREM:

- En las solicitudes de becas, de ayudas a la vivienda, para establecer límites fiscales, en el cálculo y acceso a prestaciones sociales, acceso a la justicia gratuita o para acceder a una vivienda de protección pública de precio limitado (VPPL) o viviendas con protección pública básica (VPPB).
- El indicador IPREM se utiliza para fijar los límites mínimo y máximo de la prestación o subsidio por desempleo. Estos límites variarán en función del número de hijos/as. En caso de no tener hijos/as la prestación mínima no podrá ser inferior del 80% del IPREM incrementado en una sexta parte. Para aquellas personas desempleadas con hijos/as, el valor del subsidio no será inferior al 107% del IPREM incrementado en una sexta parte. En cuanto al valor máximo, este no superará el 175% del IPREM incrementado en una sexta parte si no tiene hijos/as. Mientras con 1 hijo/a el límite será del 200% (+sexta parte) y hasta el 225% (+sexta parte) del IPREM para dos o más hijos/as.

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 sólo como guía para decidir las cuantías a recibir.

CCOO considera imprescindible una actualización del IPREM que recupere el poder adquisitivo perdido, así como establecer un mecanismo de actualización automática que garantice el mantenimiento de su valor real a lo largo del tiempo.

Año	IPREM Mensual	IPREM Anual (12 pagas)	IPREM Anual (14 pagas)
2021	564,90 €	6.778,80 €	7.908,60 €
2017-2020	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €
2010-2016	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2009	527,24 €	6.326,86 €	7.381,33 €
2008	516,90 €	6.202,80 €	7.236,60 €
2007	499,20 €	5.990,40 €	6.986,80 €
2006	479,10 €	5.749,20 €	6.707,40 €
2005	469,80 €	5.637,60 €	6.577,20 €
2004	460,50 €	5.526,00 €	6.447,00 €

(Ley PGE 2021. Disposición adicional centésima vigésima primera. Determinación del indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) para 2021).

Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid

Esta Renta es una prestación económica integrada por la suma de una prestación mensual básica y un complemento variable, está destinada a las personas que carecen de recursos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades básicas cuando éstas no puedan obtenerse del trabajo, o de pensiones y prestaciones de protección social. Con efectos 1 de enero de 2021 el importe de la Renta Mínima de Inserción se fija en las siguientes cuantías:

- Importe de la prestación mensual básica: 400 euros.
- Complemento por el primer miembro adicional de la unidad de convivencia: 112,67 euros.
- 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.

Se está a la espera de que se plasme en norma la Proposición No de Ley aprobada por la Asamblea de Madrid el pasado 18 de junio a propuesta de Unidas Podemos para pasar de los 400 euros actuales a 739 euros.

(Art. 62 LPGCM 2019 prorrogada)

Prestaciones familiares y asistenciales

CCOO confederación sindical de **comisiones obreras**
secretaría confederal de políticas públicas y protección social

Novedades Seguridad Social - 2021

Prestaciones familiares y asistenciales

Aprobado por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre (PGE-2021)

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

Prestaciones familiares (no contributivas)	Año 2021 Cuantías máximas (euros)
ASIGNACIÓN ECONÓMICA POR HIJO O MENOR A CARGO (Arts. 352 y 353 LGSS)	
	Importe mensual Importe anual
Menor de 18 años no discapacitado	- 341,00
Menor de 18 años no discapac. (hogar riesgo pobreza severa)	- 588,00
Menor de 18 años con discapacidad igual o superior al 33%	- 1.000,00
Mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 65%	399,20 4.790,40
Mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 75%	598,80 7.185,60

Límite de ingresos para acceso Asignación económica hijo a cargo no discapacitado.

Se establece en 12.536,00 euros/año, que se incrementa en un 15% por cada hijo o menor acogido a partir del segundo, este incluido. Si el beneficiario forma parte de familia numerosa, el límite de ingresos asciende a 18.867,00 euros/año, que se incrementan en 3.056,00 euros/año por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido.

Límite de ingresos para acceso Asignación económica hijo a cargo no discapacitado (hogar riesgo de pobreza severa).

Los ingresos del hogar deben ser iguales o inferiores al importe que resulte de: $3.666,00 + [(3.666,00 \times 0,5 \times (M-1)) + (3.666,00 \times 0,3 \times N)]$, siendo M=número de personas de 14 o más años en el hogar y N=número de menores de 14 años en el hogar.

Límite de ingresos para acceso Asignación económica hijo a cargo con discapacidad

No se exige límite de ingresos

PRESTACIÓN ECONÓMICA PAGO ÚNICO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN EN FAMILIAS NUMEROSAS, MONOPARENTALES O MADRE DISCAPACIDAD. (arts. 357 y 358 LGSS)

Prestación de pago único	Pago único
Prestación de pago único	1.000,00

Límite de ingresos para acceder a prestación de pago único nacimiento o adopción...

Límite mínimo de ingresos familias no numerosas: $Lm = 12.536,00 \text{ €} + 1.880,40 \text{ €} \cdot (n - 1)$ // Límite mínimo ingresos familias numerosas: $Lm = 18.867,00 \text{ €} + 3.056,00 \text{ €} \cdot (n-3)$ para $n \geq 3$ // [siendo "n" el número de hijos a cargo]

PRESTACIÓN ECONÓMICA PAGO ÚNICO POR PARTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLES (art. 359 LGSS)

número de hijos nacidos	número de veces el importe mensual del SMI	Pago único
2	4	3.800,00
3	8	7.600,00
4 y más	12	11.400,00

Límite de ingresos para acceder a prestación de pago único por parto o adopción

No se exige límite de ingresos

Otras prestaciones no contributivas	Año 2021 Cuantías máximas (euros)	
	Importe mensual	Importe anual
PRESTACIONES LISMI		
Subsidio de garantía de ingresos mínimos (SGIM)	149,86	2.098,04
Subsidio por ayuda de tercera persona (SATP)	58,45	818,30
Subsidio movilidad y compensación gastos transporte (SMGT)	67,4	825,60
PENSIÓN ASISTENCIAL (RD 2620/1981)		
Enfermedad o Ancianidad	149,86	2.098,04

secretaría confederal de políticas públicas y protección social

+info: www.ccoo.es/social @CCOO

Prestaciones de desempleo e Ingreso Mínimo Vital



confederación sindical de

comisiones obreras

secretaría confederal de políticas públicas y protección social

Novedades Seguridad Social - 2021

Prestaciones de desempleo e Ingreso Mínimo Vital

Aprobado por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre (PGE-2021)

IPREM (Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples)	Año 2021 (euros)		
	anual	mensual	diario
IPREM	6.778,80	564,90	18,83

Prestación contributiva de desempleo	Año 2021 (euros)	
	mensual	
Cuantías mínimas		
Beneficiario/a sin hijos (80% IPREM +1/6)	527,24	
Beneficiario/a con hijos (107% IPREM +1/6)	705,18	
Cuantías Máximas		
Beneficiario/a sin hijos (175% IPREM +1/6)	1.153,34	
Beneficiario/a con 1 hijo (200% IPREM +1/6)	1.318,10	
Beneficiario/a con 2 ó + hijos (225% IPREM +1/6)	1.482,86	

Prestación asistencial por desempleo (subsidios)	Año 2021 (euros)	
	mensual	
Cuantía General (80% IPREM)	451,92	

Ingreso Mínimo Vital		Año 2021			
Cuantía de la renta mínima garantizada, en función de la composición de la unidad familiar (euros/mes)					
		adultos			
		1	2	3	4 ó más
menores	0	469,93	610,91	751,89	892,87
	1	714,30	751,89	892,87	1.033,85
	2	855,28	892,87	1.033,85	1.033,85
	3 ó más	996,26	1.033,85	1.033,85	1.033,85

Límite de patrimonio exigido para acceso al IMV, en función de la composición unidad familiar (euros/año)					
		adultos			
		1	2	3	4 ó más
menores	0	16.917,60	23.684,64	30.451,68	37.218,72
	1	23.684,64	30.451,68	37.218,72	43.985,76
	2	30.451,68	37.218,72	43.985,76	43.985,76
	3 ó más	37.218,72	43.985,76	43.985,76	43.985,76

secretaría confederal de políticas públicas y protección social

+info:

www.ccoo.es/social

@CCOO

CCOO informa

Monográfico
Nº 1 / 2021

Sector: **Comunidad Universitaria**

Lo primero las personas

Salario Mínimo y Bases de Cotización



confederación sindical de

comisiones obreras

secretaría confederal de políticas públicas y protección social

Novedades Seguridad Social - 2021

Salario Mínimo, Bases de cotización

Aprobado por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre (PGE-2021).

Salario Mínimo Interprofesional (SMI) *(prorrogado SMI 2020)	Año 2021 (euros)		
	anual	mensual	diario
Jornada completa	13.300,00	950,00	31,66
Eventuales, temporeros y empleados de hogar (< 120 días/año)			44,99 €/día
Empleadas hogar que trabajen por horas			7,43 €/hora

Bases de cotización - Sistema de Seguridad Social	Año 2021 (euros/mes)	
	Base Mínima	Base Máxima
Régimen General (RG)		
Grupo 1	1.466,40	4.070,10
Grupo 2	1.215,90	4.070,10
Grupo 3	1.057,80	4.070,10
Grupo 4 a 11	1.108,33	4.070,10
Régimen Especial Trabajadores Autónomos (RETA)		
Trabajadores autónomos	944,90	4.070,10
Trab. autónomos societarios, administrad. y autónomos con más 10 empleados	1.214,10	4.070,10



confederación sindical de

comisiones obreras

secretaría confederal de políticas públicas y protección social

+info:

www.ccoo.es/social

@CCOO

Madrid, a 3 de febrero de 2021