

Dossier Informativo

Presupuestos Generales del Estado para 2022 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 del EBEP y del Estatuto de los Trabajadores (cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave).
- Novedades en el acceso a la jubilación
- Recuperación de la gestión pública de servicios externalizados
- MUFACE
- Indicadores: SMI, IPREM y Renta Mínima

Para el año 2022 las personas trabajadoras de las universidades públicas madrileñas se verán afectadas por el siguiente marco de referencia normativo:

1. **A nivel Estatal:** Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para el año 2022 ([BOE 29.12.2021](#)).
2. **A nivel de la Comunidad de Madrid:** LEY 4/2021, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2022 ([BOCM 29.12.2021](#)).

Actualización salarial

Con efectos económicos de 1 de enero de 2022 las retribuciones de los empleados públicos se actualizarán automáticamente en un 2% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021.

(Art. 19.2 Dos "Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público". Ley 22/2022 PGE. Carácter básico art 19.11).

(Art. 21 "de las retribuciones". Ley 4/2021 PGCM).

Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan a la misma.

(Art. 19.8 Ocho Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público Ley 22/2022 PGE 2022. Carácter básico art 19.11)

(Art. 21.4 "de las retribuciones". Ley 4/2021 PGCM).

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”. Ley 4/2021 PGCM 2022).

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). **Sin embargo, las universidades públicas madrileñas se niegan a aplicar esta normativa.**

Desde CCOO entendemos que la CM ha legislado para dar cobertura legal exclusivamente a sus propios acuerdos. Pero es claro que esta norma se puede 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.

(Artículo 19.2 Dos Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público. Ley 22/2021 PGE. Carácter básico art 19.11)

(Art. 21.7/8 “de las retribuciones” y “DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA Acción social”. Ley 4/2021 PGCM 2022).

Oferta Pública de Empleo y contratación temporal

Oferta Pública de Empleo

A lo largo del ejercicio 2022 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.

(Arts. 21.15 y 22.18 Ley 4/2021 PGCM 2021)

Tasa de reposición ordinaria

Para el año 2022, las normativas estatal y autonómica establecen una tasa de reposición del 120% para los sectores prioritarios y del 110% para el resto de sectores. Y se señala que este criterio tiene carácter básico. El problema radica en que mientras que en los PGE el PDI y el PAS de las universidades públicas es considerado como sector prioritario, **“siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias”**, los PGCM no consideran al personal de las universidades públicas como sector prioritario, por lo que podría ocurrir que la Comunidad de Madrid sólo autorice una tasa de reposición del 110%, la misma que en 2021.

Esta tasa de reposición se aplicaría, en las universidades públicas, a:

- **Plazas de los Cuerpos de Catedráticos/as de Universidad y de Profesores/as Titulares de Universidad y de profesores/as contratados doctores.** Cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. 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. 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.**

En todo caso, la normativa presupuestaria estatal y de la CM coinciden en reconocer una tasa de reposición del 120% para:

- Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i. En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.
- La contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en los organismos de investigación.

De esta forma, si la CM sólo autorizase una tasa de reposición del 110%, vendría a penalizar una vez más al personal de las universidades, reduciendo la posibilidad de rejuvenecimiento de sus plantillas. Si en 2020 redujo la tasa de reposición del 108% al 105%, en 2020 la reducción podría ser mayor: del 120 al 110%. **En todo caso, desde CCOO defendemos que la tasa de aplicación en las universidades públicas debe ser del 120%, atendiendo a la normativa estatal.**

Esta tasa de reposición es independiente de la [tasa adicional de estabilización de empleo temporal](#) contemplada en la Ley 20/2021 que afecta a todas las plazas que cumplan los siguientes requisitos:

- De carácter estructural, estén o no dentro de las RPTs, documentos de plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos.
- Dotadas presupuestariamente.
- Ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 (es decir, al menos desde el 31 de diciembre de 2017). En este supuesto se incluye al personal indefinido no fijo, declarado por sentencia o por acuerdo, que cumpla este requisito temporal.

- Y aquellas plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los PGE de 2017 y 2018, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público (OPEs) de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la Ley (el 30 de diciembre de 2021) no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas hayan quedado sin cubrir. Estas plazas se incluirán en el nuevo proceso de estabilización, incorporándose a la nueva OPE de estabilización de empleo temporal que se aprueba con la Ley 20/2021 y en las convocatorias que la desarrollen.

Críterios generales

1. No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos
 - a) El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
 - b) Las plazas que se convoquen por promoción interna.
 - c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.
 - d) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal o autonómica.
 - e) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.
2. 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.
3. 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. Además, las Administraciones públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización previa de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.
4. La tasa resultante de aplicar las reglas contenidas en la legislación básica podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia oferta. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.
5. Las plazas no cubiertas tras la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de ofertas de ejercicios anteriores a 2022, incluidas las que ya hayan sido publicadas.
6. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del EBEP:
 - a) A que las plazas se incluyan en una OPE que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.
 - b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma 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 plazas.

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 2021 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 EN TODAS LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS, paralizados sin justificación alguna por parte de alguna universidad y que están bloqueando cualquier tipo de carrera profesional.

(Art 20 LPGE 2022 / Art. 22 LPGCM 2022)

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 2022 no se procederá a la contratación de personal laboral temporal o funcionariado interino, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.
3. El personal funcionario interino y el personal laboral temporal, nombrado o contratado en puestos de trabajo que no hayan resultado cubiertos definitivamente una vez finalizados los procedimientos de cobertura normativamente previstos o bien hayan dejado de estar reservados a sus titulares, podrán continuar en el desempeño de los mismos, vinculando sus plazas a la siguiente Oferta de Empleo Público o proceso de provisión que, en su caso, corresponda, siempre respetando los plazos máximos de contratación establecidos en el TREBEP.

(Art 20 LPGE 2022 / Art. 22 LPGCM 2022)

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 una tasa de reposición del 120% siempre que quede justificada la necesidad de la tasa para la adecuada prestación del servicio o para la realización de la actividad. En los demás casos, la tasa será del 110%.
2. No se podrá ceder tasa de reposición de la Administración de la Comunidad de Madrid a sus sociedades mercantiles públicas, empresas públicas con forma de entidad de derecho público y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición por parte de la Comunidad de Madrid a los consorcios en que participe, con autorización previa de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.
Excepcionalmente, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, previo informe de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las entidades del mismo que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación con arreglo a la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.
3. 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 18ª LPGE 2022 / Art. 22 y DA 11ª LPGCM 2021)

Modificación del EBEP y el Estatuto de los Trabajadores con relación al cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Se modifican los artículos:

1. 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015.
2. 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015.
3. Artículo 7 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

De esta forma se amplía la edad máxima para poder percibir la prestación económica por cuidado de menores (hijos, o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción) afectados por cáncer u enfermedad grave, **pasando de los 18 años a los 23 años**.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma (Estatuto Trabajadores).

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiaria.

Anteriormente el derecho a percibir este subsidio se extinguía de forma automática cuando el menor afectado por la enfermedad cumplía los 18 años. Esta ampliación hasta los 23 años permitirá que la compensación que perciben los progenitores que ven reducidos sus ingresos al reducir su jornada se extienda ahora hasta los 23 años.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio, o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiaria.

El subsidio se reconocerá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del causante, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica del causante y, como máximo, hasta que éste cumpla los 23 años.

Ley 22/2021 PGE 2022:

- Disposición final vigésima sexta. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Disposición final vigésima quinta. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Disposición final vigésima segunda. Modificación del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Creación del organismo autónomo Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional

Se crea el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional. Depende del Ministerio del Interior, a través de la Dirección General de la Policía, y se adscribirá a una o a varias universidades públicas, mediante convenio suscrito por el Rector o Rectora de la universidad correspondiente y por la persona titular de la Presidencia del Consejo Rector del

Centro Universitario. Finalizado el proceso de adscripción, el Centro Universitario adquirirá la condición de centro universitario adscrito, pudiendo impartir estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales. Tiene su sede principal en la Escuela Nacional de Policía, sita en la ciudad de Ávila, si bien para el desarrollo de sus actividades podrá disponer de otras sedes.

Su finalidad es impartir a los miembros de la Policía Nacional la formación correspondiente a los estudios universitarios.

(Disposición adicional centésima décima sexta Ley 4/2021 PGE 2022)

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 2022 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 6 meses o más años a la Seguridad Social; y de 66 años y 2 meses si se ha cotizado menos de 37 años y 6 meses.** Además, a la hora de calcular la cuantía de la pensión, en 2022 se pasarán a tener en cuenta los últimos 25 años cotizados al sistema (en 2021 contaron los últimos 24 años).

En todo caso, se deberá haber cotizado al menos 15 años a la Seguridad Social para tener derecho a una pensión contributiva (por el 50% de la base reguladora).

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA	Período mínimo de cotización	de	Período de cómputo para el cálculo de la pensión
2022	37 años y 6 meses o más	65 años	15 años (5.475 días)*	de	25 años (300 meses)
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses			

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

Jubilación forzosa en los convenios colectivos

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

Se recupera así un instrumento que había quedado anulado por la Disposición Adicional 10ª del 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	«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

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»	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)

La Disposición Final Primera de la Ley 21/2021 de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, establece la prohibición de establecer cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa de las personas trabajadoras por el cumplimiento de una edad inferior a 68 años. No obstante, en los convenios colectivos suscritos con anterioridad al 01/01/2022 (D.T. 9.ª del ET), las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión.

Jubilación parcial con contrato de relevo

A partir del 1 de enero de 2022, 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
2022	62 años y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 años y 4 meses.

- 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 los 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%.

Jubilación anticipada voluntaria (Seguridad Social)

A partir del 1 de enero de 2022, la persona que quiera acceder a la jubilación anticipada voluntaria debe cumplir los siguientes requisitos:

- Edad mínima:
 - 64 y 2 meses años si se han cotizado menos de 37 años y 6 meses.
 - 63 años si se han cotizado 37 y 6 meses o más.
- Encontrarse en alta o situación [asimilada al alta](#).
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.
- Del período de cotización, al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación anticipada desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar.
- La cuantía de la pensión que resulte de aplicar a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función de los meses cotizados, será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la [edad legal](#) de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación, de los coeficientes que resultan del [cuadro de coeficientes reductores](#), en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación.

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 las personas trabajadoras 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 Ley 4/2021 PGCM 2022)

Prestación sanitaria de MUFACE

Las compañías que prestarán asistencia sanitaria a las personas mutualistas y beneficiarios/as de MUFACE en 2022 son: ASISA, SEGURCAIXA ADESLAS, DKV SEGUROS, Igualatorio de Cantabria y el Sistema Nacional de Salud (Seguridad Social), al que cualquier mutualista o beneficiario/a de MUFACE puede inscribirse si lo desea. La entidad Igualatorio de Cantabria ha quedado fuera del Concierto de Asistencia Sanitaria 2022-2024.

El concierto suscrito entre MUFACE y las Entidades de Seguro ha entrado en vigor el 1 de enero de 2022. Ha sido publicado por el BOE el día 22 de diciembre de 2021. Se puede ver el texto en el siguiente enlace: [Asistencia sanitaria nacional 2022-2024](#).

Las personas mutualistas y las beneficiarias con documento asimilado al de afiliación que estén adscritas 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 la persona sea mutualista jubilada beneficiaria 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 2022 las cantidades de aplicación son las siguientes:

Concepto	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Salario Mínimo diario	21,84 €	23,59 €	24,53 €	30 €	31,66 €	32,17 €	40,83 €
Salario Mínimo mensual	665,20 €	707,60 €	735,9 €	900 €	950 €	965 €	1.000 €
Salario Mínimo anual (14 pagas)	9.172,80 €	9.906,40 €	10.302,60 €	12.600 €	13.300 €	13.510 €	14.000 €
Temporeros/día	31,03 €	33,51 €	34,85 €	42,62 €	44,97 €	45,70 €	47,36 €
Limpieza del hogar/hora	5,13 €	5,54 €	5,76 €	7,04 €	7,43 €	7,55 €	7,82 €
Porcentaje de incremento	1%	8%	4%	22,3%	5,55%	7,2%	3,63%

A esa cantidad de 1.000 euros mensuales habrá que restarle las deducciones por las cotizaciones a la Seguridad Social (un 4,7% en contingencias comunes, un 1,55% en prestaciones de desempleo y un 0,10% para formación personal) y las retenciones por el IRPF.

CCOO considera necesario el aumento del SMI en el año 2022, 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 (sobre los 1.060 euros). Por lo tanto, para 2023 será necesario un nuevo incremento. 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.

[Acuerdo para el Salario Mínimo Interprofesional firmado entre el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT el 9 de febrero de 2022.](#)

IPREM

Para 2022 el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) se revaloriza en un 2,5%:

- El IPREM diario, 19,30 euros.
- El IPREM mensual, 579,02 euros.
- El IPREM anual, 6.948,24 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 8.106,28 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 6.948,24 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.

CCOO informa

Monográfico
Nº 3 / 2022
Sector: **Comunidad Universitaria***Lo primero las personas*

11

Año	IPREM Mensual	IPREM Anual (12 pagas)	IPREM Anual (14 pagas)
2022	579,02 €	6.984,24 €	8.106,28 €
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 €

(Disposición adicional centésima centésimo primera. Determinación del indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) para 2022. Ley 22/2021 PGE 2022).

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 2022 el importe de la Renta Mínima de Inserción se fija en las siguientes cuantías:

- Importe de la prestación mensual básica: 469,93 euros (frente a los 400 € del período 2018-2021).
- Complemento por el primer miembro adicional de la unidad de convivencia: 117,48 euros (frente a los 112,67 euros del período 2018-2021).
- Complemento por cada uno de los miembros siguientes de la unidad de convivencia: 75,11 euros (se mantiene en la misma cantidad desde 2018).

El tope máximo será el Salario Mínimo Interprofesional.

(Art. 62 Importe de la prestación de la Renta Mínima de Inserción para 2022. Ley 4/2021 PGCM 2022)

Madrid, a 16 de febrero de 2022



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE


AFÍLIATE