

Dossier Informativo

Presupuestos Generales del Estado para 2023 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
- Revalorización de las pensiones
- Novedades en el acceso a la jubilación
- MUFACE
- Indicadores: SMI, IPREM y Renta Mínima
- Cuantías del nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado para cada persona beneficiaria del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia
- Cotizaciones

Para el año 2023, el marco de referencia legal para las personas trabajadoras de las universidades públicas es el siguiente:

1. **Estatal:** Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 ([BOE 24.12.2022](#)).
2. **Comunidad de Madrid:**
 - Decreto 137/2022, de 28 de diciembre, por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga automática de los presupuestos generales de la Comunidad de Madrid (CM) para 2022, hasta la entrada en vigor de los presupuestos generales para 2023 ([BOCM 30.12.2022](#)).
 - Acuerdo de 11 de enero de 2023, del Consejo de Gobierno, sobre incremento retributivo del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid para el ejercicio 2023 ([BOCM 16.1.2023](#)).

Actualización salarial

El incremento salarial mínimo será de un 2,5%, pudiendo llegar al 3,5%.

Con efectos económicos de 1 de enero de 2023 las retribuciones de los empleados públicos se actualizarán automáticamente en un 2,5% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Asimismo, se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:

- a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un **incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento**. Una vez publicados por el Instituto Nacional de

Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

- b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la Ley de Presupuestos, se aplicará un **aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento**. Una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

(art. 19.2 Dos Ley 31/2022 PGE. Carácter básico art 19.11 / Punto primero Acuerdo de 11 de enero de 2023, del Consejo de Gobierno, sobre incremento retributivo del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid para el ejercicio 2023).

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 Ley 31/2022 PGE 2023. Carácter básico art 19.11/ (art. 21.9 "De las retribuciones. Ley 4/2021 PGCM 2022 prorrogada).

Aportaciones a planes de pensiones

En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado anterior.

(art. 19.3 Ley 31/2022 PGE 2023. Carácter básico art 19.11)

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 Ley 4/2021 PGCM 2022 prorrogada).

Gastos de Acción Social

Desde CCOO entendemos que la normativa de aplicación permite recuperar la Acción Social.

Durante el año 2023, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32.2 y 38.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en adelante EBEP, queda suspendida y sin efecto la aplicación de cualquier previsión relativa a la percepción de beneficios sociales, gastos de acción social y de todos aquellos de naturaleza similar, tanto en metálico como en especie, que tuvieran su origen en acuerdos, pactos, convenios y cláusulas contractuales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 12/2017, de 26 de diciembre, para el personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid contemplado en el presente artículo, excluidos préstamos, anticipos y las ayudas y pluses al transporte de los empleados públicos.

Dicha suspensión se aplicará al personal estatutario en los términos previstos en el artículo 27.5 de la presente ley.

(Art. 21.7/. y "Disposición Adicional Decimoséptima Acción social". Ley 4/2021 PGCM 2022 prorrogada).

De esta forma, 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 viene legislando desde el año 2018 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.

Pero, es más, la [Disposición final vigésima cuarta de la Ley 31/2022 PGE 2023 \(Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público\)](#) señala que, “con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida, se modifica 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, de la siguiente forma:

Uno. Se suprime el último párrafo del apartado 2 del artículo 32.

Dos. Se suprime el último párrafo del apartado 10 del artículo 38.”

Por lo tanto, no serían de aplicación los artículos en los que la CM y las Universidades Públicas de Madrid han venido justificando desde el año 2013 la no aplicación de lo reflejado en los convenios y acuerdos en relación con los Beneficios Sociales, por lo que CCOO entiende que la recuperación de los Beneficios Sociales debe ser plena al ser de plena aplicación lo reflejado en los acuerdos y convenios en vigor.

Oferta Pública de Empleo y contratación temporal

Oferta Pública de Empleo

A lo largo del ejercicio 2023 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 2022 prorrogada)

Tasa de reposición ordinaria

Universidad, en todos sus colectivos, tendrá una tasa de reposición del 120%.

Como en 2022, para el año 2023, la normativa 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. **Los PGE consideran al personal de las universidades públicas como sector prioritario.**

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 el ámbito de la investigación se mantiene la tasa de reposición del 120% aplicada en 2022 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.

Esta tasa de reposición es independiente de la [tasa adicional de estabilización de empleo temporal](#) contemplada en la Ley 20/2021.

Por otra parte, el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022 de PGE 2023 señala que cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Criterios 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.

CCOO informa

Monográfico

Nº 2 / 2023

5

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

- 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 2022 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 Ley 31/2022 PGE 2023 / Art. 22 LPGCM 2022 prorrogada)

Seguimiento de la Oferta Pública de Empleo.

Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

- Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.
- La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.
- En el caso de la tasa específica de estabilización de empleo temporal, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.
- Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

(art. 20. Siete Ley 22/2021 PGE 2022 Carácter básico)

Limitaciones a la contratación temporal y criterios generales de la contratación

- 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.
- La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.
- Durante el año 2023 no se procederá a la contratación de personal laboral temporal o funcionariado interino, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.
- 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 2023 / Art. 22 LPGCM 2022 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 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 CM 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 22ª LPGE 2023 / Art. 22 y DA 11ª LPGCM 2022 prorrogada)

Revalorización de las pensiones

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

Modalidad	2022
Pensiones contributivas y no contributivas	8,5% sobre las cantidades actualizadas a fecha 31 de diciembre de 2022 (2,5% las contributivas y un 3% las no contributivas en 2022).
SOVI	8,5% sobre las cantidades actualizadas a fecha 31 de diciembre de 2022 (3% en 2022).
Pensiones no contributivas invalidez y jubilación	3% sobre las cantidades actualizadas a fecha 31 de diciembre de 2021 (1,8% en 2021)
Prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer	Mismo incremento que el Salario Mínimo Interprofesional. Pendiente de aprobar.

En el año 2023, la cuantía del límite máximo de percepción de pensiones públicas se incrementará en un 8,59 por ciento adicional a las cantidades abonadas desde el 1 de enero. El importe a percibir por aquellas pensiones a las que se pueda tener derecho no podrá superar, durante el año 2023, la cuantía íntegra de **2.819,18 euros mensuales** (2.707,49 euros en 2022) en 14 pagas, o **la cuantía íntegra anual de 39.468,52** (37.904,86 euros en 2022).

2020 y 2021	2022	2023	Cantidad final	
			Mensual	Anual
0,9%	2,5 %	8,5%	Se pasa de 2.819,18 euros a 3.058,81	Se pasa de 39.468,52 a 42.823,34

(Arts. 35, 39,41 y 44 Ley 31/2022 de PGE 2023)

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 2023 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 9 meses o más años a la Seguridad Social; y de 66 años y 4 meses si se ha cotizado menos de 37 años y 9 meses.** Además, a la hora de calcular la cuantía de la pensión, en 2023 se tendrán en cuenta los últimos 25 años cotizados al sistema.

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
2023	37 años y 9 meses o más	65 años	15 años (5.475 días)*	25 años (300 meses)
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 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 parcial con contrato de relevo

A partir del 1 de enero de 2023, 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
2023	62 años y 4 meses	35 años y 9 meses o más
		63 años y 8 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 2023, la persona que quiera acceder a la jubilación anticipada voluntaria debe cumplir los siguientes requisitos:

- **Edad mínima:**
 - **64 años y 4 meses si se han cotizado menos de 37 años y 9 meses.**
 - **63 años si se han cotizado 37 y 9 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 a la persona trabajadora 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.

Prestación sanitaria de MUFACE

Las compañías que prestarán asistencia sanitaria a las personas mutualistas y beneficiarios/as de MUFACE en 2023 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.

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

Nuevo periodo ordinario de cambio de entidad

A partir del 1 de enero, y durante todo el mes de enero, cualquier mutualista que así lo desee podrá solicitar el cambio de entidad sanitaria, tanto si se adscriben a los servicios públicos de salud como a las entidades aseguradoras incluidas en el Concierto de Asistencia Sanitaria: Asisa, DKV y SegurCaixa Adeslas. El cambio puede realizarse en cualquier sentido. Para realizar una elección informada, el colectivo mutualista puede comprobar la oferta de las distintas entidades [en la sección Encuentra tu Médico de la página web](#) MUFACE .

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 de 2023 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 (SMI)

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 las personas trabajadoras.

Al no haberse actualizado en 2023 las cantidades correspondientes al SMI, y hasta que esto se produzca, seguirán siendo de aplicación las cantidades correspondientes al año 2022, que son las siguientes:

CCOO informa

Monográfico
Nº 2 / 2023

Sector: **Comunidad Universitaria**

Lo primero las personas

Concepto	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Salario Mínimo diario	21,84 €	23,59 €	24,53 €	30 €	31,66 €	32,17 €	33,33 €
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 2023 entre 82 y 100 euros al mes, es decir, al menos un 8,46%, cifra que equivale a la inflación media interanual del periodo diciembre 2021-noviembre de 2022. Esto supondría pasar de los actuales 1.000 euros al mes por catorce pagas a entre 1.082 y 1.100 euros mensuales.

IPREM

Para 2023 el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) se revaloriza en un 3,5%:

- El IPREM diario, 20 euros.
- El IPREM mensual, 600 euros.
- El IPREM anual, 7.200 (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 8.400 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 7.200 euros.

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

- 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 se creó 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)
2023	600,00 €	7.200,00 €	8.400,00 €
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 nonagésima Ley 31/2022 PGE 2023).

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.

Para el año 2023 se prorrogan las cantidades de aplicación en 2022:

- 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 Ley 4/2021 PGCM 2022 prorrogada).

Cuantías del nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado para cada persona beneficiaria del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

Se actualizan las cuantías del nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado para cada persona beneficiaria del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, de grado III, Gran Dependencia; grado II, Dependencia Severa y grado I, Dependencia Moderada, en las siguientes cantidades:

Grado de dependencia	Mínimo de protección garantizado – Euros/mes
Grado III Gran Dependencia.	290,00
Grado II Dependencia Severa.	130,00
Grado I Dependencia Moderada.	76,00

(DA 106 Ley 31/2022 PGE 2023)

Cotizaciones

1. Topes máximo y mínimo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

- El tope máximo de la base de cotización en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social que lo tengan establecido, queda fijado, a partir del 1 de enero de 2023, en la cuantía de 4.495,50 euros mensuales o 149,85 diarios.
- El tope mínimo será la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario: 1.116,66 euros mensuales hasta que se actualice en 2023 el SMI.

2. En cuanto a los tipos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social no existen modificaciones respecto a los que han sido de aplicación durante 2022 (conforme a lo dispuesto según la Orden PCM 244/2022). Teniendo en cuanto lo dispuesto en la Orden PCM 244/2022, por la que se desarrollaron las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para el ejercicio 2023:

Grupo de cotización	Categoría	Base Mínima	Base Máxima
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección excluido del art. 1,3 c de ET	1.629,30 €	4.495,50 €
2	Ingenieros, Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.351,20 €	4.495,50 €
3	Jefes Administrativos y de taller	1.175,40 €	4.495,50 €
4	Ayudantes no titulados	1.166,70 €	4.495,50 €
5	Oficiales Administrativos	1.166,70 €	4.495,50 €
6	Subalternos	1.166,70 €	4.495,50 €
7	Auxiliares Administrativos	1.166,70 €	4.495,50 €

Los contratos de duración determinada por tiempo inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario que tendrá que ser abonada a su finalización, y que tendrá un importe de 27,53 €.

La Ley 31/2022 indica los **tipos de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social desde el 1 de enero de 2023**, que serán los siguientes:

Contingencias	Empresa	Trabajadores/as	Total
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

A partir del 1 de enero de 2023 hay que sumar el incremento del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), por lo que el tipo de cotización por contingencias comunes quedaría fijado en un 24,10% a cargo de la empresa y un 4,80% a cargo de la persona trabajadora.

Desempleo	Empresa	Trabajadores/as	Total
Tipo General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada tiempo completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada tiempo parcial	6,70	1,60	8,30

3. Cotizaciones a MUFACE 2023:

GRUPO Grupo/Subgrupo EBEP	Haber regulador-Euros/año	Cuota mensual en euros
A1	42.813,66	51,68
A2	33.695,42	40,68
B	29.505,79	35,62
C1	25.878,65	31,24
C2	20.474,32	24,72
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	17.455,98	21,0

Las citadas cuantías mensuales se abonarán doblemente en los meses de junio y diciembre.

(Arts. 122 y 123 Ley 31/2022 PGE 2023)

Como cada año, CCOO te trae toda la información sobre la incidencia de los Presupuestos Generales del Estado en tu día a día. Esto solamente es posible gracias a la colaboración de las personas que formamos parte de CCOO y que trabajamos en el sindicato. Tu apoyo es imprescindible, ¿te unes?



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE

Tu apoyo es imprescindible, ¿te unes?

Madrid, a 26 de febrero de 2023