

NOVETATS PER A L'ANY 2023

paredes associats®



novetats laborals

Una de les novetats més destacades és la implementació d'un nou sistema de cotització a la Seguretat Social segons els rendiment anuals obtinguts per les activitats que es desenvolupen per compte pròpia.

Així, a partir d'ara, les persones treballadores autònomes hauran d'ajustar la cotització a rendiments que prevegin obtenir, elegint la seva base de cotització, **dins del tram que correspongui** (dins dels 15 existents).

El tram elegit podrà ser modificat cada dos mesos, un total de sis vegades l'any, segons la previsió per ingressos a l'estacionalitat. Per calcular els rendiments nets, s'han de deduir dels ingressos la despesa produïda per l'activitat i, sobre aquesta, aplicar una deducció per despesa genèrica del 7% o, en el cas dels autònoms societaris, del 3%.

Els que menys guanyen tindran accés a una quota igual o menor que la que paguen actualment, reducció que pot arribar fins a un 30% respecte les quotes actuals.

Tarifa Plana dels nous autònoms, s'introdueix un canvi en la tarifa plana i la nova quota reduïda de 80 euros. Serà aplicable durant 12 mesos a tots aquells que inicien la seva activitat per compte aliena. Una vegada finalitzats els 12 mesos, serà possible estendre-la 12 mesos més sempre que l'autònom presenti ingressos per sota el SMI, però els que superin aquesta xifra, començaran a cotitzar segons el tram de cotització que els correspongui.

Els autònoms que han començat la seva activitat el 2022 se'ls mantindrà les condicions que es van aplicar en el moment de sol·licitar la Tarifa Plana. Això significa que aquest canvi d'última hora no els afectarà.

En el àmbit d'afiliació, la novetat és la Llei 31/2022. Mecanisme d'equitat Intergeneracional MEI

L'aplicació d'aquest mecanisme consisteix en una aportació extraordinària de 0,6 punts percentuals de la cotització per contingències comunes, repartit entre l'empresa d'un 0,5% i el treballador 0,1% addicional en les cotitzacions socials. La recaptació es destinarà a la reactivació del Fons de Reserva de les pensions que es va malbaratar.

No es precisa la realització de cap tipus d'actuació específica per la cotització al MEI. La modificació és en l'àmbit de cotització on s'han creat dos nous conceptes econòmics per al càlcul de la citada cotització:

- 555 - MEI: quan existeix aportació obrera i empresarial
- 557 - MEI: quan existeix únicament aportació empresarial.

Aquests conceptes es totalitzen en el concepte 598 "Líquido de contingencias comunes", que es reflectirà en tots els rebuts.

Per la protecció social de les persones. Empreses i autònoms comptaran des del pròxim 1/09/2023 amb un nou ventall d'incentius per la contractació indefinida i el foment de la conciliació familiar i laboral. La majoria d'aquestes ajudes consistiran en bonificacions en les cotitzacions que paguen els empresaris o autònoms a la Seguretat Social. I en són les següents:

1. Bonificacions per la contractació indefinida de persones amb capacitat intel·lectual límit.
2. Bonificacions per la contractació indefinida de persones treballadores readmeses després d'haver cessat a l'empresa per incapacitat permanent total o absoluta.
3. Bonificacions per la contractació indefinida de dones víctimes de violència de gènere, de violències sexuals i d' explotació d' éssers humans, tant amb finalitats d' explotació sexual com laboral.
4. Bonificacions en els contractes de durada determinada que se celebrin amb persones aturades per a substitució de persones treballadores en determinats supòsits.
5. Bonificacions en la cotització de les persones treballadores substituïdes durant les situacions de naixement i cura del menor o la menor, exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.
6. Bonificació en els supòsits de canvi de lloc de treball per risc durant l' embaràs o risc durant la lactància natural, així com en els supòsits de malaltia professional.
7. Bonificacions per la contractació indefinida de persones en situació d'exclusió social.
8. Bonificació per la contractació indefinida de persones aturades de llarga durada.
9. Bonificacions per la contractació indefinida de persones víctimes del terrorisme.
10. Bonificacions per la realització del contracte de formació en alternança.
11. Bonificació per la transformació en indefinits de contractes formatius i de relleu.
12. Bonificació per la contractació indefinida o la incorporació com a persona sòcia a la cooperativa o societat laboral de persones que realitzen formació pràctica en empreses.
13. Bonificacions a la formació en alternança.
14. Bonificació per la contractació de personal investigador sota la modalitat de contracte predoctoral.
15. Bonificacions per la incorporació de persones treballadores com a sòcies treballadores o de treball a cooperatives i societats laborals.
16. Bonificació per la transformació en contractes fixos-discontinus de contractes temporals subscrits amb persones treballadores per compte d'altri agràries.
17. Mesura de suport a la prolongació del període d'activitat de les persones treballadores amb contractes fixos-discontinus en els sectors de turisme i comerç i hostaleria vinculats a la l'activitat turística.
18. Bonificacions respecte de persones contractades en determinats sectors d'activitat i àmbits geogràfics.

Reial decret 1060/2022, de 27 de desembre, **per la gestió i control dels processos d'incapacitat temporal en els primers 365 dies de durada.**

La present norma modifica el Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, pel que es regulen determinats aspectes de la gestió i control dels processos per incapacitat temporal en els primers 365 dies de durada.

Els sistemes informàtics actuals permeten prescindir de l'entrega a la persona treballadora de la còpia en paper dels comunicats mèdics destinada a l'empresa i, per tant, de la presentació d'aquest per part de la persona a l'empresa.

De la mateixa manera, els mitjans electrònics actuals permeten la puntual comunicació a l'empresa, directament per part de l'administració, de l'expedició dels comunicats metges. L'empresa comunicarà a l'administració les dades addicionals que siguin necessàries per a la gestió i control de la situació d'incapacitat temporal i de la prestació corresponent a la mateixa, així com la compensació en la cotització, en el seu cas, de l'abonat en el pagament delegat, sense necessitat de la prèvia presentació del comunicat mèdic per part de la persona treballadora.

“Planes de pensiones de Empleo” en les empreses

La nova regulació dels plans de pensions de les empreses, pel qual les empreses podran deduir-se en la seva quota de la Seguretat Social les contribucions que facin als plans de pensions de feina de les persones treballadores, amb un límit de 1.431 euros a l'any per persona treballadora. També podran practicar una deducció en la quota de l'impost sobre Societats del 10% de les seves contribucions en els plans de pensions de les persones treballadores amb retribucions brutes anuals inferiors als 27.000 euros, i la part proporcional per als empleats amb salaris superiors.

Les persones treballadores, podran deduir-se de l'impost sobre la renda fins a 10.000 euros l'any, amb la contribució de l'empresa, i els autònoms fins als 5.750 euros a l'any del que aportin al seu pla de pensions de feina.

Plans d'Igualtat en las empreses. Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener.

Amb la finalitat d'impulsar la implantació dels plans d'igualtat en les empreses el Govern establirà mesures de foment de la implantació voluntària de Plans d'Igualtat previstes en el article 49 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, dirigides especialment a les petites i mitjanes empreses i referides al suport tècnic i a l'assessorament per la implantació i aplicació dels plans d'Igualtat.

El Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per al 2023, la resolució del qual es va aprovar el 29 de novembre de 2021, amb el lema: “Cap a un nou model d'inspecció de treball i seguretat social”. Aquest Pla s'ha orientat a controlar la implantació dels Plans d'Igualtat a les empreses, controlar els registres d'horaris, controlar els treballadors immigrants, així com garantir la implantació del Protocol d'assetjament i el Registre Salarial, entre d'altres temes.

S'han realitzat **600 incorporacions d'inspectors i subinspectors**, que de forma clara hem vist traduït en un augment d'inspeccions de treball i de sancions durant aquest any 2022, i que es preveu continuarà intensificant-se durant 2023.

Per tant, **la part obligatòria que afecta a totes les empreses** és que s'ha de realitzar el **Registre retributiu anualment i implantar a l'empresa un Protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament** i per garantir la protecció de totes les violències sexuals, segons la nova modificació del art. 48 de la LOI 2007.

Què és el registre retributiu: d'acord amb l'article 28.2 de l'estatut dels treballadors, **totes les empreses** han de tenir un historial retributiu de tot el seu personal, inclosos els directius i els alts càrrecs. Aquest registre té com a objectiu garantir la transparència en la configuració de les percepcions, fidelment i actualitzada, i l'accés adequat a la informació retributiva de les empreses, a més de la seva dimensió. Per fer-ho, caldrà aportar documentació de les dades mitjanes i desagregades.

ALTRES NOVETATS LABORALS

Les Cotitzacions a la Seguretat Social s'estableixen de la següent manera (Ordre PCM/74/2023, de 30 de gener):

Bases màximes i mínimes de cotització Reial decret 99/2023. Novetats 1/01/2023 (increment del 8%)

- Límit màxim: 4.495,50 euros/mes o 149,85 euros/dia
- Límit mínim: 1.080 euros/mes o 36 euros/dia (per 14 pagues)
- **Límit mínim: 1.260 euros/mes o 42 euros/dia (pagues prorratejades)**

Salari mínim interprofessional (SIM)

- Salari mínim interprofessional diari: 36 euros
- Salari mínim interprofessional mensual: 1.080 euros per 14 mensualitats
- **Salari mínim interprofessional mensual: 1.260 euros per 12 mensualitats**
- Salari mínim interprofessional anual: 15.120 euros

Indicador Públic de Rendes d'efectes múltiples (IPREM) increment aproximat del 3,6%

- Salari mínim diari: 20 euros
- Salari mínim mensual: 600 euros
- Salari mínim anual, 12 pagues: 7.200 euros
- Salari mínim anual, 14 pagues: 8.400 euros

Límits de pagament per FOGASA per al 2023

- Doble del SMI diari, amb pagues extres prorratejades: 77,62 euros
- Límit salaris (120 dies) 9.314,40 euros
- Límit indemnitzacions (anualitat) 28.331,30 euros

Bases de cotització contingències comunes 2023. Novetats aplicables des de l'1/01/2023.

Amb les bases mínimes de cotització aprovades RD 99/2023 pel SMI de 1.080€ x 14 (=1.260€ x 12)

Grup de cotització	Categories professionals	Bases mínimes	Bases màximes
Grups de retribució mensual (euros/mes)			
1	Enginyers, llicenciats, personal d'alta direcció no inclòs a l'article 1.3 c) ET	1.759,50	4.495,50
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	1.459,20	4.495,50
3	Caps administratius i de taller	1.269,30	4.495,50
4	Ajudants no titulats	1.260,00	4.495,50
5	Oficials administratius	1.260,00	4.495,50
6	Subalterns	1.260,00	4.495,50
7	Auxiliars administratius	1.260,00	4.495,50
Grups de retribució diària (euros/dia) Si el grup figura amb /s = mensual			
8	Oficials de primera i segona	42,00	149,85
9	Oficials de tercera i especialistes	42,00	149,85
10	Peons	42,00	149,85
11	Treballadors menors de 18 anys	42,00	149,85

Contractes formatius en alternança quan no se superi la base mínima mensual.
La cotització, consistent en una quota única mensual per contingència, és la següent:

Cotització	A càrrec de l'empresari (euros)	A càrrec del treballador (euros)	Total
Contingències comunes	51,06	10,18	61,24
Contingències professionals	7,03		7,03
FOGASA	3,88		3,88
Formació professional	1,9	0,25	2,15

Pel contrari, si la base de cotització supera la base mínima de cotització a les quotes úniques anteriors se'ls hi sumaran les quotes resultants d'aplicar, a l'import en què la base de cotització excedeixi de la base mínima, els següents tipus de cotització:

Tipus de cotització (%) SENSE INCLOURE MEI	Empresa	Treballadors/es	Total
Contingències comunes	23,60	4,70	28,30
Contingències professionals	Segons tarifa	(L 42/2006)	s.prima
Hores extraordinàries/força major	12,00	2,00	14,00
Resta d'hores extraordinàries (inclòs MEI)	24,10	4,80	28,90
EXONERATS: Relleu, Discapacitat,..	1,50	0,25	1,75
Tipus general	5,50	1,55	7,05
Contractes de durada determinada a temps complet	5,50	1,55	7,05
Contractes de durada determinada a temps parcial	6,70	1,60	8,30
FOGASA	0,20	-	0,20
Formació professional	0,60	0,10	0,70
Mecanisme d'equitat Intergeneracional	0,50	0,10	0,60

Tipus de cotització (%) INCLÓS MEI	Empresa	Treballadors/es	Total
Contingències comunes	24,10	4,80	28,90
Contingències professionals	Segons tarifa	(L 42/2006)	s.prima
Hores extraordinàries/força major	12,00	2,00	14,00
Resta d'hores extraordinàries (inclòs MEI)	24,10	4,80	28,90
EXONERATS: Relleu, Discapacitat,..	1,50	0,25	1,75
Tipus general	5,50	1,55	7,05
Contractes de durada determinada a temps complet	5,50	1,55	7,05
Contractes de durada determinada a temps parcial	6,70	1,60	8,30
FOGASA	0,20	-	0,20
Formació professional	0,60	0,10	0,70

Nou sistema de Cotització al règim especial de treballadors/res per compte propi o autònoms RDL 13/2022.

Nou tipus de cotització general per ingressos reals :

- └ Base Màxima : 4.495,50 euros/mes (increment 8,6%)
- └ Base Míxima : (segons enquadrament)

Durant l'any 2023, la taula general i taula reduïda, i les bases màximes i mínimes aplicables als diferents trams de rendiments nets, seran les següents:

	Trams de rendiments nets 2023 (euros/mes)		Base mínima (euros/mes)	Quota sobre la base mínima (sense aplic. MEI)	Base màxima (euros/mes)
Taula reduïda	Tram 1	<= 670	751,63	230	849,66
	Tram 2	> 670 i <=900	849,67	260	900
	Tram 3	>900 i < 1.166,70	898,69	275	1.166,70
Taula general	Tram 1	>= 1.166,70 i <= 1.300	950,98	291	1.300
	Tram 2	> 1.300 i <=1.500	960,78	294	1.500
	Tram 3	> 1.500 i <=1.700	960,78	294	1.700
	Tram 4	> 1.700 i <=1.850	1.013,07	310	1.850
	Tram 5	> 1.850 i <=2.030	1.029,41	315	2.030
	Tram 6	> 2.030 i <=2.330	1.045,75	320	2.330
	Tram 7 (Aut. soc.)	> 2.330 i <=2.760	1.078,43	330	2.760
	Tram 8	> 2.760 i <=3.190>	1.143,79	350	3.190
	Tram 9	3.190 i <=3.620>	1.209,15	370	3.620
	Tram 10	3.620 i <= 4.050	1.274,51	390	4.050
	Tram 11	> 4.050 i <=6.000	1.372,55	420	4.495,50
	Tram 12	> 6.000	1.633,99	500	4.495,50

Les persones autònomes que no hagin optat per cap tram a partir del gener de 2023, mantindran per aquest any, la base de cotització per la qual estaven cotitzant el 2022, sempre que no sigui igual o superior a la que els correspondria per aplicació de l'establert en el RDL 13/2022.

No podran elegir una base de cotització mensual inferior a 1.000 euros durant l'any 2023:

- └ Els familiars de la persona treballadora autònoma, inclosos en el RETA, seguint l'art. 305.2K) del TRLGSS
- └ Els autònoms societaris
- └ Els autònoms en estimació directa sense presentar la declaracions IRPF o sense declarar ingressos

Tipus de cotització 2023 que aporta un treballador autònom RETA

TOTAL **31,2%** = És igual a la suma de: 28,30% (contingències comunes) + MEI 0,6%. C. Comunes total **28,90%+ 1,3%** (contingències professionals, 0,66% contingències I. temporal i 0,64% incapacitat permanent, mort i supervivència) + **0,9%** (cessament d'activitat) + **0,10%** (FP)

Pluriactivitat

Aquells autònoms que també cotitzin de forma simultània en el règim general de treballadors assalariats, per compte propi i per compte aliè, tindran dret al reintegrament del 50% de l'excés en què les seves cotitzacions per contingències comunes –comptabilitzant les aportacions de l'empresari i el treballador per compte d'altri i les de l'autònom– superin la quantia que s'estableixi a aquest efecte per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per 2023 de **15.266,72euros** (increment 10,40%), **amb el topall del 50%** de les quotes ingressades en aquest règim especial per raó de la seva cotització per les contingències comunes.

Autònoms societaris

La Tresoreria General de la Seguretat Social, reconeix als autònoms societaris els mateixos drets i igualtat de condicions dels autònoms persona física a l'hora d'accedir a la tarifa plana i, per tant, també es pot sol·licitar la devolució de les quotes abonades en excés si es compleixen els requisits disposats.

Sistema especial per a empleats de llar establert en el règim general. Reial Decret 99/2023

S'estableix i es prorroguen les bases de cotització en funció de 8 trams de retribucions, l'últim tram es deixa perquè la base sigui el salari percebut. A més, es fixen les hores màximes que es podran realitzar en cada tram, **d'acord al SMI 1.080euro/mes, (1.260,04euros/mes amb les pagues extraordinàries prorratejades).**

- Des de l'1 de gener de 2023 serà aplicable una reducció del 20% en l'aportació empresarial a la cotització de la Seguretat Social per contingències comunes. Requisit de contractar al Règim General a una persona treballadora de la llar.
- També tindran una bonificació del 80% en les aportacions empresarials a la cotització per atur i FOGASA.
- En el cas de famílies nombroses tindran un 45% de bonificació en l'aportació empresarial a la cotització de la Seguretat Social per contingències comunes, si contracten a una persona empleada de la llar abans de 1/04/2023, en termes del art. 9 de la Llei 40/2003, de 18 de novembre

Trams i bases de cotització empleats de la llar 2023

Tram	Retribució mensual (euros mensuals)	Base de cotització (euros mensuals)
1r	Fins a 291,00	270,00
2n	Des de 291,01 fins a 451,00	386,00
3r	Des de 451,01 fins a 613,00	532,00
4t	Des de 613,01 fins a 775,00	694,00
5è	Des de 775,01 fins a 939,00	858,00
6è	Des de 939,01 fins a 1.098,00	1.018,00
7è	Des de a 1.098,01 fins a 1.260,00	1.260,00
8è	Des de 1.260,01	Retribució mensual

A l'efecte de determinar la retribució mensual de l'empleat de llar, l'import percebut mensualment haurà de ser incrementat amb la part proporcional de les pagues extraordinàries que tingui dret a percebre.

Tipus de cotització per atur i FOGASA del Sistema Especial per a Treballadors de la llar del RGSS, 1/01/2023:

Empleadora/or	Empleadora/or FOGASA	Empleat/ada	Total	Contractació
5,50%	0.20%	1,55%	7,25%	Duració indefinida
6,70%	0.20%	1,60%	8,50%	Duració determinada

Contractes de durada igual o inferior a 120 dies

- Els treballadors **eventuals i temporers** els quals prestin els seus serveis en una mateixa empresa, no excedeixin de 120 dies, tindran un salari mínim de **51,15 euros per jornada**.
- Els **empleats de la llar** que treballin per hores en règim extern el salari mínim queda fixat en **8,45 euros per hora** efectiva treballada.

Contractes de durada igual o inferior a 30 dies. Reforma laboral 2022, nou import 2023

Es penalitzarà als contractes temporals de curta durada inferiors a 30 dies en 29,74 euros en la cotització addicional a la seguretat social en la data de baixa del contracte, a càrrec de l'empresari. Aquesta cotització addicional no es aplicable al sistema especial d'empleats de la llar, règim especial artistes, tampoc als contractes de substitució, als contractes de la formació i l'aprenentatge ni als contractes per la formació en alternança.

Finançament de la formació professional per a l'ocupació. Crèdit per a la formació

Les empreses que cotitzen per la contingència de formació professional disposaran d'un crèdit per la formació de les persones treballadores d'acord amb l'establert en l'article 9 de la Llei 30/2015, de 9 de setembre, que resultarà d'aplicar a la quantia ingressada per l'empresa en concepte de formació professional durant l'any 2022 el percentatge de bonificació que, en funció de la mida de les empreses, s'estableix a continuació:

- a) Empreses de 6 a 9 persones treballadores: 100 %.
- b) De 10 a 49 persones treballadores: 75 %.
- c) De 50 a 249 persones treballadores: 60 %.
- d) De 250 o més persones treballadores: 50 %.

Les empreses de 1 a 5 persones treballadores disposaran d'un crèdit de bonificació per empresa de 420 euros, en lloc d'un percentatge.

Jubilació ordinària

ANY DE SOL·LICITUD	COTIZACIÓ EXIGIDA	EDAT DE JUBILACIÓ
2023	37 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 9 mesos	66 anys i 4 mesos
2024	38 anys o més	65 anys
	Menys de 38 anys	66 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 10 mesos
A PARTIR DE L'ANY 2027	38 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 6 mesos	67 anys

Elevació de l'edat de jubilació

- Al 2023 s'estableix que l'edat ordinària de jubilació es fixa en 66 anys i 4 mesos sempre i quan s'acreditin els anys de cotització. No obstant, es permet accedir a la jubilació als 65 anys a qui acreditin almenys 37 anys i 9 mesos de cotització.
- La Base Reguladora de la pensió de jubilació al 2023 es calcularà dividint per 350 la base de cotització dels 300 mesos immediatament anterior al mes previ per tant, prenent en consideració els últims 25 anys cotitzats.

Jubilació anticipada

- **Voluntària:** a partir dels 63 anys si es tenen 37 anys i 6 mesos o més de cotització. Si s'ha cotitzat menys, llavors a partir dels 64 anys i 2 mesos.
- Com a mínim 35 anys cotitzats (la carència específica és de 2 anys compresos en els 15 anys previs a demanar la jubilació anticipada)
- **Forçosa:** Com a màxim 4 anys menys a la edat exigida que en cada cas que resulti de l'aplicació en cada moment. Al 2023, 61 anys si es forçosa -que es convertiren en 62 anys i 4 mesos, si la cotització acumulada és menor de 37 anys i 9 mesos.
- Carència 33 anys cotitzats (compresos en els 15 anys previs a demanar la jubilació anticipada)

Jubilació Manufacturera

Es prorroga la possibilitat de jubilació parcial simultània a la celebració de contracte de relleu, vigent abans de l'entrada en vigor del RDL 27/2011, a les pensions causades abans de l'1-1-2024, sempre que es compleixin els següents requisits:

- Del treballador que demani la jubilació parcial:
 - a) Realitzar directament funcions que requereixin esforç físic o alt grau d'atenció en tasques de fabricació, elaboració o transformació, així com en les de muntatge, posada en funcionament, manteniment i reparació especialitzats de maquinària i equip industrial en empreses classificades com a indústria manufacturera.
 - b) Acreditar un període d'antiguitat a l'empresa d'almenys 6 anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial (computant-se els períodes en els casos de successió d'empresa).
 - c) Que la reducció de la jornada de treball del jubilat parcial es trobi compresa entre un mínim d'un 25% i un màxim del 67%, o del 80% quan el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida (referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable).
 - d) Que acrediti un període de cotització de 33 anys en la data del fet causant de la jubilació parcial (25 anys en cas de persones amb discapacitat igual o superior del 25%).
- De l'empresa:
 - a) Que en el moment del fet causant de la jubilació parcial el percentatge de treballadors a l'empresa el contracte de treball de la qual ho sigui per temps indefinit, superi el 70% del total dels treballadors de la seva plantilla.
 - b) Que existeixi una correspondència entre les bases de cotització del treballador rellevista i del jubilat parcial, de manera que la del treballador rellevista no pot ser inferior al 65% de la mitjana de les bases de cotització corresponents als 6 últims mesos del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial.

La cotització en els supòsits de compatibilitat de jubilació i treball queden de la següent manera

- Treball compte aliè compatible amb la pensió de jubilació, empresaris i treballadors cotitzaran al Règim General per IT i per C. Professionals, amb una cotització especial de solidaritat del 9% sobre la base de cotització per contingències comunes, 7 % empresari i 2% el treballador.
- El treball per compte propi compatible amb la pensió de jubilació, la cotització especial de solidaritat també serà del 9% sobre la base de cotització per contingències comunes.

Mesures en diferents modalitats de jubilació

- **La jubilació demorada:** Quan s'acrediti el compliment de l'edat de jubilació es podrà optar per un percentatge addicional del 4% per any complet o una quantitat única.
- **La jubilació activa:** S'exigeix almenys el transcurs d'un any des del compliment de la edat ordinària de jubilació, una vegada acomplert els requisits. NO és compatible amb la jubilació demorada.
- **La jubilació forçosa:** Els convenis podran establir l'extinció del contracte de treball pel compliment d'edat igual o superior a 68 anys i amb la contractació indefinida i temps complet d'un treballador.
- **Bretxa de gènere:** EL CGB (complement de pensions per la reducció de la bretxa de gènere) queda establert en 30,40 euros/mes per cada filla o fill.

PENSIONS

Increment de les pensions BOE (increment 8,5%)

S'actualitzen les pensions d'incapacitat permanent jubilació, viudetat, orfanat i en favor de familiars dels sistema de la Seguretat Social en la seva modalitat contributiva.

L'import està limitat a **3.058,81 euros mensuals per 14 pagues**. Per tant, les pensions que excedeixin d'aquesta quantitat no s'actualitzarà depenent del cas i sempre que no superi els **42.823,34€**.

Quadres de quanties mínimes de les pensions de la modalitat contributiva per a l'any 2023:

Classe de pensió	Titulars		
	Amb cònjuge a càrrec	Sense cònjuge: unitat econòmica unipersonal	Amb cònjuge no a càrrec
Jubilació	eur/any	eur/any	eur/any
Titular amb seixanta-cinc anys	13.526,80	10.963,40	10.406,20
Titular menor de seixanta-cinc anys	12.682,60	10.256,40	9.695,00
Titular amb seixanta-cinc anys procedent de gran invalidesa	20.290,20	16.445,80	15.610,00
Incapacitat permanent			
Gran invalidesa	20.290,20	16.445,80	15.610,00
Absoluta	13.526,80	10.963,40	10.406,20
Total: titular amb 65 anys	13.526,80	10.963,40	10.406,20
Total: titular amb edat entre 60 i 64 anys	12.682,60	10.256,40	9.695,00
Total: derivada de malaltia comuna menor de 60 anys	8.082,20	8.082,20	8.082,20
Parcial del règim d'accidents de treball: Titular amb 65 anys	13.526,80	10.963,40	10.963,40
Viduïtats			-
Titular amb càrregues familiars	-	12.682,60	
Titular amb seixanta-cinc anys o amb discapacitat en grau igual o superior al 65 per 100	-	10.963,40	-
Titular amb edat entre seixanta i seixanta-quatre anys	-	10.256,40	-
Titular amb menys de 60 anys		8.306,20	

Classe de pensió	
Orfandats	Eur/any
Per beneficiari	3.353,00
Per beneficiari menor de 18 anys amb discapacitat en grau igual o superior a l'65%	6.592,60
En l'orfandat absoluta el mínim s'incrementarà en 7.655,20 euros/any distribuïts, si és el cas, entre els beneficiaris	
Prestació especial per Orfandat	
Per beneficiari	9.800,00
Per varis beneficiaris a repartir entre els beneficiaris	16.520,00
En favor de familiars	
Per beneficiari	3.353,00
Si no hi ha vidu ni orfe pensionistes	
Un sol beneficiari amb seixanta-cinc anys	8.099,00
Un sol beneficiari menor de seixanta-cinc anys	7.632,80
Diversos beneficiaris: el mínim assignat a cada un d'ells s'incrementarà en l'import que resulti de prorratejar 4.953,20 euros/any entre el nombre de beneficiaris.	

Les pensions no contributives de jubilació i invalidesa, al 2023 es fixen amb una quantia mensual de 457,30€ euros mensuals en 14 pagues (6.402,20 euros). Amb un complement de 525 euros anuals, si s'està sense habitatge en propietat, i amb habitatge de lloguer, sense relació afectiva o familiar fins al tercer grau amb les persones propietàries.

El passat dia 14 de juliol va entrar en vigor la Llei 15/2022, de 12 de juliol. Aquesta norma aspira a ser l'eix vertebrador del dret antidiscriminatori del nostre país, de forma que desenvolupa amb profusió els distints camps d'actuació derivats de l'art. 14 de la Constitució, que té per objecte garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no discriminació de les persones. En aquest cas, ens trobem amb una novadora causa de discriminació: la malaltia d'una persona.

Prestació per Atur. La prestació es determina aplicant a la base reguladora els següents percentatges: el 70% durant els 180 primers dies i el 60% a partir del dia 181.

MESURES LABORALS incloses a la LO 1/2023 (BOE 01/03/2023) de modificació de la LO 2/2010 de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs

Per tal de conciliar el dret a la salut amb l'ocupació, es reconeix a les dones amb menstruacions incapacitants secundàries el dret a una **situació especial d'incapacitat temporal** en els termes establerts pel text refós de la Llei General de la Seguretat Social (RD Legislatiu 8/2015).

Els serveis públics de salut garantiran:

La regulació d'una **situació especial d'incapacitat temporal** per a la dona que interrompi, voluntàriament o no, el seu embaràs, en els termes establerts al text refós de la Llei General de la Seguretat Social (RD legislatiu 8/2015).

La regulació d'una **situació especial d'incapacitat temporal** per a la dona embarassada des del dia primer de la setmana trenta-novena de gestació.

Modifica la normativa de la Seguretat Social, a partir de 1 de juny de 2023, per reconèixer com a situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes aquelles baixes laborals en cas de menstruació incapacitant secundària, així com la situació posterior a la interrupció de l'embaràs, sigui voluntària o no, i l'embaràs des del dia primer de la setmana trenta-novena, i poder ser beneficiàries del subsidi per IT.

Situacions protegides de la prestació por naixement i cura de menor. Modifica la normativa de la Seguretat Social i l'Estatut dels Treballadors, **a partir de l'01/06/2023**, en relació a les situacions protegides als efectes de la prestació per naixement i cura de menor, per suprimir el requisit de durada no inferior a un any de l'acolliment.



Recordeu que visitar la nostra web aparedes.com
per estar al dia de les novetats del sector

paredes associats gm

Plaça de la Independència 16, baixos · 17001 Girona · ☎ 972 212 364 · ✉ info@aparedes.com

INICI L'EQUIP L'EMPRESA SERVEIS CIRCULARS COMPROMIS SOCIAL INTERNACIONAL CONTACTE

des de 1953 al vostre servei

NOVETATS

5/2018 - AUTÓNOMS 2018: CANVI DE BASE O QUOTA
2018 Fiscal Impostos · 28 de març de 2018
[Descarregar](#)

4/2018 - BÉNS I DRETS SITUATS A L'ESTRANGER: MODEL 720
2018 Fiscal Impostos · 2 de març de 2018
[Descarregar](#)

3/2018 - DECLARACIÓ ANUAL D'OPERACIONS AMB TERCELS MODEL 347
2018 Fiscal Impostos · 28 de març de 2018
[Descarregar](#)

ACTUALITAT, BREUS

Els principals obstacles de les empreses: manca de talent i model de negoci

En els principals obstacles amb què enfronten les empreses espanyoles a l'hora d'afegir al seu personal, el talent i el model de negoci són els principals obstacles. Els principals obstacles amb què enfronten les empreses espanyoles a l'hora d'afegir al seu personal, el talent i el model de negoci són els principals obstacles.

CERQUEU AL WEB

CERCA PER PARAULA

CERQUEU PER TEMA

Catègories

Alicia Casellas i Estévez	acasellas@aparedes.com
Cati Verdaguer i Serarols	cverdaguer@aparedes.com
Cecília Paino i Lloberas	cpaino@aparedes.com
David Ordoñez i Doña	dordonez@aparedes.com
Efraïm Costa i Rengel	ecosta@aparedes.com
Enric Paredes i Baulida	eparedes@aparedes.com
Isabel Casadevall i Hernández	icasadevall@aparedes.com
Joan Manel Balastegui i Torrent	jmbalastegui@aparedes.com
Jordi Arderiu i Turon	jarderiu@aparedes.com
Jordi Riera i Gil	jriera@aparedes.com
Josep Pont i Berenguer	jpont@aparedes.com
Arnau Serrat i Pujiula	aserrat@aparedes.com
Mònica Linde i Comino	mlinde@aparedes.com
Myriam Rodríguez i Guzmán	mrodriguez@aparedes.com
Rosa Prats i Marimont	rprats@aparedes.com
Eva Morera i Pera	emorera@aparedes.com
Fatu Sawaneh i Jallow	fsawaneh@aparedes.com
Anna Quintana i Bartrina	aquintana@aparedes.com

paredes associats[®]

Plaça de la Independència 10, baixos · 17001 Girona
Tel. 972 212 304
aparedes@aparedes.com · www.aparedes.com

