

NOVETATS PER A L'ANY 2024

paredes associats®



novetats laborals

Aquest 2024 porta canvis importants en l'àmbit laboral, que marquen noves obligacions per les empreses. A continuació, mostrem un resum de quines són les principals mesures que protagonitzaran el panorama laboral d'enguany:

1. Increment del Mecanisme d'Equitat Intergeneracional (MEI): Aquesta mesura, que ja va començar a aplicar-se el 2023, busca garantir la sostenibilitat del sistema de Seguretat Social a llarg termini.
2. Alta obligatòria de becaris en la Seguretat Social: Independentment de si realitzen pràctiques remunerades, ara és obligatori donar d'alta als becaris en la Seguretat Social. Aquesta mesura protegeix la seva contribució des de l'inici professional.
3. Canvis en la cotització per a autònoms/es en 2024: Es reflexa de manera més precisa els ingressos reals dels autònoms, brindant així una major equitat en el sistema de cotització de Seguretat Social.
4. Noves bases de cotització 2024 a la Seguretat Social: Ajustades a la realitat econòmica i laboral del país, aquestes noves bases enforteixen el sistema de protecció social i garanteixen una major cobertura per a les persones treballadores.
5. Augment significatiu en el Salari Mínim Interprofessional, buscant millorar el poder adquisitiu dels treballadors/res i reduir les desigualtats salarials.
6. Restriccions més estrictes per als acomiadaments injustificats, promovent l'estabilitat laboral i protegint els drets de les persones treballadores.
7. Pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes: S'ha reforçat el marc legal entorn de les pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes, garantint que aquestes experiències siguin enriquidores i respectin els drets laborals dels/de les estudiants en formació.
8. Obligatorietat per a les empreses de més de 50 persones treballadores de disposar d'un Pla LGTBI en Empreses: Amb l'objectiu de fomentar entorns laborals inclusius i respectuosos, promovent la igualtat i la no discriminació en l'àmbit laboral.
9. Obligació de disposar d'un canal de denúncies intern: Enfortint els mecanismes de prevenció i gestió de situacions d'assetjament, discriminació i altres formes de vulneració de drets laborals. Totes les empreses han de comptar amb un canal de denúncies intern.

Totes les empreses han de tenir realitzat:

- **un Protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament**, per garantir la protecció de totes les violències sexuals, també pel col·lectiu LGTBI+.
L'obligació empresarial és per a totes les empreses amb indiferència del número de persones treballadores. 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, i que es preveu continuarà intensificant-se.
- **El Registre Retributiu**: Aquest registre té com a objectiu garantir la transparència en la configuració de les percepcions, fidelment i actualitzada, i en compliment a la llei, també en l'accés adequat a la informació retributiva de les empreses, així com de l'autoritat

laboral. Per tant, ha d'estar a disposició de l'autoritat laboral. Per fer-ho, caldrà aportar documentació de les dades mitjanes i desagregades tal com estableix la llei amb l'informe corresponent si hi ha bretxa salarial.

La freqüència és anual, i ha d'estar desgregat per grups professionals, categories, nivell, lloc o qualsevol sistema de classificació aplicable, amb els valors mitjos i mitjanes de tots els conceptes salarials, salaris, complements salarials i extrasalarials, sobre totes les percepcions, així com variables i cada concepte comparat entre si i, comparat amb totes les persones treballadores de l'empresa.

Plans d'igualtat en les empreses. Art 46.1 de la LOI

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. És obligatori i sancionable per la autoritat laboral per totes les empreses d'igual o superior a 50 persones treballadores.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Obligatorietat per a les empreses de més de 50 treballadors de disposar d'un Pla LGTBI

Amb l'objectiu de fomentar entorns laborals inclusius i respectuosos, s'ha establert l'obligació per a les empreses amb més de 50 treballadors de disposar d'un Pla GTBI, promovent la igualtat i la no discriminació en l'àmbit laboral.

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

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.

La novetat en la “bonificació dels contractes de durada determinada subscrits per a la substitució de persones treballadores”, és que els incentius s’aplicaran encara que finalitzi un contracte temporal de substitució de treballadora en situació d’incapacitat temporal per risc durant l’embaràs i se subscrigui un altre contracte quan el substituït/ta i la persona substituïda coincideixin amb les del primer o anterior contracte de substitució.

Deixa d’estar exclosa dels incentius: la contractació laboral de treballadors que, fins i tot havent estat contractats per la mateixa empresa en els dotze mesos anteriors, siguin contractats -estant aturats- per substitució, en determinats casos.

Mecanisme d’equitat intergeneracional (MEI)

La cotització queda en 0,70% (el 0,58% a càrrec de l’empresa i el 0,12% a càrrec del treballador). Aquesta novetat afecta tant empreses com treballadors, també durant el any 2024 i següents.

Es tracta d’un mecanisme que fixa un increment de cotització percentual (cada any augmenta) aplicat sobre la base de contingències comunes en totes les situacions d’alta o assimilades a la d’alta en el sistema de la Seguretat Social en la qual existeixi l’obligació de cotitzar per a la cobertura de la pensió de jubilació.

El 2023 el percentatge destinat a la Seguretat Social va ser d’un 0,6%.

El 2024 el percentatge destinat a la Seguretat Social serà d’un 0,7% (dels quals el 0,58 correspondrà a l’empresa i el 0,12 al treballador)



Mecanisme d'equitat intergeneracional

	Empresa	Treballador	Total
Tipus addicional	0,70%	0,12%	0,58%

Alta obligatòria dels becaris a la Seguretat Social

Tots els becaris en pràctiques tindran l'obligació de cotitzar, independentment que realitzin pràctiques remunerades o no.

Aquest inici de la cotització a la Seguretat Social dels becaris és d'aplicació als alumnes que duguin a terme pràctiques formatives i acadèmiques incloses en programes a formació (inclou pràctiques realitzades per alumnes universitaris, tant les dirigides a l'obtenció de titulacions oficials de grau, màster i doctorat, com les dirigides a l'obtenció d'un títol propi de la universitat, ja sigui un màster de formació permanent o un diploma).

També entren dins d'aquest grup aquells alumnes que realitzin pràctiques de formació professional (sempre que no es prestin en el règim de formació professional intensiva).

D'aquesta manera, els alumnes que realitzin aquestes pràctiques queden compromesos com a assimilats a treballadors per compte d'altri en el Règim General de la Seguretat Social.

Cotització de les pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes Ordre PJ/281/2024

— Persones que ja estiguin dins el sistema de Seguretat Social: No s'haurà de tramitar l'alta en Seguretat Social ni cotitzar en el cas de persones que ja estiguin en situació d'alta o assimilada a l'alta per una altra activitat, o siguin pensionistes de jubilació o incapacitat permanent.

— Pràctiques remunerades: S'aplicaran les quotes mensuals per contingències comunes i professionals de contractes de formació en alternança.

— Pràctiques no remunerades: La cotització serà una quota empresarial diària de 2,67 € per contingències comunes i 0,33 € per contingències professionals, amb límits mensuals de 60,76 € i 7,38 € respectivament. Tots dos casos tenen una reducció del 95% en les quotes per contingències comunes.

— De la quota diària per contingències professionals de 0,33 €, dels quals 0,17 € correspondran a la contingència d'incapacitat temporal i 0,16 € a les contingències d'incapacitat permanent i mort i supervivència.



ALTRES NOVETATS LABORALS

Les Cotitzacions a la Seguretat Social s'estableixen de la següent manera (Ordre PJC/281/2024)

Bases màximes i mínimes de cotització

- Límit màxim: 4.720,50 euros/mes o 157,35 euros/dia
- Límit mínim: 1.134,00 euros/mes o 37,80 euros/dia (per 14 pagues)
- Límit mínim: **1.323,00 euros/mes o 44,10 euros/dia (pagues prorratejades 12)**

Salari mínim interprofessional (SIM)

- Salari mínim interprofessional anual: 15.876 euros
- SMI diari 37,80 euros
- SMI mensual 1.134,00 euros (14 pagues)
- SMI anual 15.876,00 euros

Indicador Públic de Rendes d'efectes múltiples (IPREM)

- 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. En els supòsits en què l'IPREM va substituir l'SMI i la norma es referís a l'SMI en còmput anual, l'IPREM serà de 8.400,00 euros, tret que en aquestes normes s'excloués expressament les pagues extraordinàries, i en aquest cas la quantia serà de 7.200,00 euros.

Límits de pagament per FOGASA per al 2024

- Doble del SMI diari, amb pagues extraordinàries prorratejades: 88,03 euros
- Límit salaris (120 dies) 10.563,60 euros
- Límit indemnitzacions (anualitat 365 dies) 32.130,095 euros

Bases de cotització contingències comuns 2024. Ordre PJC/281/2024

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	1.847,40	4.720,50
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	1.532,10	4.720,50
3	Caps administratius i de taller	1.332,90	4.720,50
4	Ajudants no titulats	1.332,90	4.720,50
5	Oficials administratius	1.332,90	4.720,50
6	Subalterns	1.332,90	4.720,50
7	Auxiliars administratius	1.332,90	4.720,50
Grups de retribució diària (euros/dia) <i>Si el grup figura amb /s = mensual</i>			
8	Oficials de primera i segona	44,10	157,35
9	Oficials de tercera i especialistes	44,10	157,35
10	Peons	44,10	157,35
11	Treballadors menors de 18 anys	44,10	157,35

Grup de cotització	Categories professionals	Bases mínimes PER HORES C.TEMPS PARCIAL
1	Enginyers, llicenciats, personal d'alta direcció no inclòs a l'article 1.3 c) ET	11,13
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	9,23
3	Caps administratius i de taller	8,03
4	Ajudants no titulats	7,97
5	Oficials administratius	7,97
6	Subalterns	7,97
7	Auxiliars administratius	7,97
8	Oficials de primera i segona	7,97
9	Oficials de tercera i especialistes	7,97
10	Peons	7,97
11	Treballadors menors de 18 anys	7,97

Cotització a la Seguritat Social dels contractes per la formació i d'aprenentatge i contractes formatius en alternança. Ordre PJC/281/2024

Cotització	Empresa	Treballador/ra	Total (€)
C. comuns	53,61	10,69	64,30
C. professionals	7,38 (3,82 it, 1 3,56 inv, mort i supervivència)	-	7,38
Fogasa	4,07	-	4,07
F. professional	2	0,26	2,26

Contractes de formació i d'aprenentatge i en els contractes de formació en alternança

Quan la base de cotització superi la base mínima mensual, s'aplicarà un sistema de cotització amb els percentatges propis del règim general, aplicant-se també un 0,7 pel MEI (0,58% a càrrec de l'empresari i 0,12% a càrrec del treballador), per contra, quan la base de cotització no superi la base mínima, les quotes són les indicades.

Tipus de cotització (%)	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	23,60	4,70	28,30
MEI (Mecanisme Equitat Inter generacional)	0,58	0,12	0,7
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 bases màximes i mínimes aplicables als diferents trams de rendiments nets

	Trams de rendiments nets 2024 (euros/mes)		Base màxima (euros/mes)	
Taula reduïda	Tram 1	<= 670	735,29	816,98
	Tram 2	> 670 i <=900	816,99	900
	Tram 3	>900 i < 1.166,70	872,55	1.166,70
Taula general	Tram 1	> = 1.166,70 i < = 1.300	950,98	1.300
	Tram 2	> 1.300 i <=1.500	960,78	1.500
	Tram 3	> 1.500 i <=1.700	960,78	1.700
	Tram 4	> 1.700 i <=1.850	1.045,75	1.850
	Tram 5	> 1.850 i <=2.030	1.062,09	2.030
	Tram 6	> 2.030 i <=2.330	1.078,43	2.330
	Tram 7 (Aut. soc.)	> 2.330 i <=2.760	1.111,11	2.760
	Tram 8	> 2.760 i < =3.190>	1.176,47	3.190
	Tram 9	3.190 i <=3.620>	1.241,83	3.620
	Tram 10	3.620 i <= 4.050	1.307,19	4.050
	Tram 11	> 4.050 i <=6.000	1.454,25	4.720,50
	Tram 12	> 6.000	1.732,03	4.720,50

Nou termini comunicació de dades treballadors compte propi o autònoms que figurin d'alta en determinats règims de la Seguretat Social

Els treballadors que, en la data d'entrada en vigor d'aquest RD (1 d'abril 2024), es trobin en situació d'alta en el RETA o en el RETM, com a treballadors per compte propi inclosos en el grup primer de cotització, i que, per les peculiaritats de la seva inclusió en ambdós, hagin d'aportar qualsevol de les dades relacionades en els paràgrafs 1r a 8è de l'art. 30.2.b) del Reglament General sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social (RD 84/1996), que no haguessin comunicat aquestes dades amb anterioritat al 01-11-2023, hauran de comunicar-los per mitjans electrònics a la Tresoreria General de la Seguretat Social en un termini que finalitzarà el **30 de juny de 2024**.

Tipus de cotització 2023 que aporta un treballador autònom RETA:

TOTAL **31,3%** = És igual a la suma de: 28,30% (contingències comunes) + MEI 0,7%. C. Comunes total **29%+ 1,3%** (contingències professionals, 0,66% contingències I. temporal i 0,64% incapacitat permanent, mort i supervivència) + **0,90%** (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 2024 de 16.030,82€, amb el topall del 50% de les quotes ingressades en aquest règim especial per raó de la seva cotització per les contingències comunes.

Familiars de la persona treballadora autònoma i sociataris

Els familiars del treballador autònom inclosos en aquest règim especial a l'empara del que estableix l'article 305.2.k) i els treballadors autònoms inclosos en aquest règim especial a l'empara del que estableixen les lletres b) i e) de l'article 305.2, articles tots ells del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, no podran triar una base de cotització mensual inferior a 1.000 euros durant l'any 2024.

Per a l'aplicació d'aquesta base de cotització mínima n'hi haurà prou amb haver figurat 90 dies en alta en aquest règim especial en qualsevol d'aquests supòsits.

Sistema especial per a empleats/des de la llar establert en el règim general.

Ordre rectificativa PJC/281/2024

Empleats/des de la llar

Tram	Retribució (euros mensuals)	Base de cotització (euros mensuals)
1r	Fins a 306,00	284,00
2n	Des de 306,01 fins a 474,00	405,00
3r	Des de 474,01 fins a 644,00	559,00
4t	Des de 644,01 fins a 814,00	729,00
5è	Des de 814,01 fins a 986,00	901,00
6è	Des de 986,01 fins a 1.153,00	1.069,00
7è	Des d'1.153,01 fins a 1.323,00	1.323,00
8è	A partir d'1.323,01	Retribució mensual

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

Contingències comunes

Des de l'1 de gener de 2024, el tipus de cotització per contingències comunes serà del 28,30 per cent, sent el 23,60 per cent a càrrec de l'ocupador i el 4,70 per cent a càrrec de l'empleat.

Des de l'1/1/2024 serà aplicable una reducció del 20% en l'aportació empresarial per contingències comunes, per als treballadors contractats i que s'incorporin al sistema especial d'empleats de la llar.

Tipus de cotització per atur i FOGASA del Sistema Especial per a Treballadors de la llar del RGSS, 1/01/2024:

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 els seus serveis els prestin en una mateixa empresa i no excedeixin de 120 dies, tindran un salari mínim la hora, de **8,87€/hora** i de **53,71€ per jornada**.

Els **empleats de la llar** que treballin per hores en règim extern el salari mínim queda fixat en **8,45€ per hora** efectiva treballada.

Jubilació

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

Elevació de l'edat de jubilació:

Al 2024 s'estableix que l'edat **ordinària de jubilació** es fixa en 66 anys i 6 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 38 anys de cotització.

Complement maternitat: S'ha establert la no prescripció del dret d'una persona treballadora al complement de maternitat per aportació demogràfica aplicable a una pensió de jubilació demanat després del transcurs de cinc anys des de la data del fet causant de la mateixa.

Per tant, totes les sol·licituds a la TGSS que complexin amb la resta de paràmetres seran reconeguts i abonats per l'INSS.

PENSIONS: Increment de les pensions del Reial decret llei 8/2023, de 27 de desembre

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

-L'import està limitat a 3.175,04€ bruts 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 44.450,56€-

-El complement de pensions contributives per a la reducció de bretxa de gènere tindrà per a 2024 un import de 33,20 euros mensuals

Quadres de quanties mínimes de les pensions de la modalitat contributiva, 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	14.466,20	11.552,80	10.966,20
Titular menor de seixanta-cinc anys	14.466,20	10.808,00	10.215,80
Titular amb seixanta-cinc anys procedent de gran invalidesa	21.698,60	17.329,20	16.448,60
Incapacitat permanent			
Gran invalidesa	21.698,60	17.329,20	16.448,60
Absoluta	14.466,20	11.552,80	10.966,20
Total: titular amb 65 anys	14.466,20	11.552,80	10.966,20
Total: titular amb edat entre 60 i 64 anys	14.466,20	10.808,00	10.215,80
Total: derivada de malaltia comuna menor de 60 anys	8.516,20	8.516,20	8.443,40
Parcial del règim d'accidents de treball: Titular amb 65 anys	14.466,20	11.552,80	10.966,20
Viduïtats			-
Titular amb càrregues familiars	-	14.466,20	
Titular amb seixanta-cinc anys o amb discapacitat en grau igual o superior al 65 per 100	-	11.552,80	-
Titular amb edat entre seixanta i seixanta-quatre anys	-	10.808,00	-
Titular amb menys de 60 anys		8.752,80	

Classe de pensió		Eur/any
Orfandats		
Per beneficiari		3.533,60
Per beneficiari menor de 18 anys amb discapacitat en grau igual o superior a l'65%		6.946,80
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		10.584,00
Per varis beneficiaris a repartir entre els beneficiaris		17.841,60
En favor de familiars		
Per beneficiari		3.533,6
Si no hi ha vidu ni orfe pensionistes		
Un sol beneficiari amb seixanta-cinc anys		8.534,40
Un sol beneficiari menor de seixanta-cinc anys		8.043,00
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.		

Pel que fa al límit d'ingressos per al reconeixement de quanties mínimes de pensió:

- Sense cònjuge a càrrec: 8.942,00 euros/any.
- Amb cònjuge a càrrec: 10.430,00 euros/any.

Les quanties mínimes de les pensions de Classes Passives s' han fixat, en còmput anual, en els imports següents

Classe de pensió	Import		
	Amb cònjuge a càrrec	Sense cònjuge: unitat econòmica unipersonal	Amb cònjuge no a càrrec
	eur/any	eur/any	eur/any
Pensió de jubilació o retir	14.466,20	11.552,80	10.966,20
Pensió de viduïtat	11.552,80		-
Pensió familiar diferent de la de viduïtat, essent N el nombre de beneficiaris de la pensió o pensions.	11.261,60/n		-

Les pensions de l'extingit Assegurança Obligatòria de Vellesa i Invalidesa (SOVI):

- Les no concurrents amb altres pensions públiques tenen un import anual de 7.399,00 euros aquest 2024.
- Les pensions del SOVI concurrents amb pensions de viduïtat d'algun dels règims del sistema de la Seguretat Social han fixat el seu import anual en 7.182,00 euros. En el cas de superar-se aquest límit, l' esmentat import es minorarà en la quantia necessària per no superar-lo.

A més, l' import anual de les pensions no contributives del sistema de la Seguretat Social d'invalidesa i jubilació és de 7.250,60 euros. La quantia anual de les prestacions familiars de la Seguretat Social, en la seva modalitat no contributiva, per fill a càrrec amb 18 anys o més, i un grau de discapacitat major del 65 % ha quedat fixada en 5.647,20 euros. Si la discapacitat és major o igual al 75 % la quantia anual és de 8.469,60 euros.

estat informació no financera

El desembre de 2018 es va aprovar la Llei 11/2018, la qual va introduir noves obligacions en relació amb la informació de caràcter no financer a reportar per les societats anònimes, les de responsabilitat limitada i a les comanditàries per accions. Fins a la data, l'àmbit d'aplicació dels requisits sobre divulgació d'informació no financera era aplicable únicament a les societats d'interès públic.

Concretament, aquesta llei és d'aplicació per societats o grups consolidats que durant dos exercicis consecutius compleixin els següents requisits:

Exercicis de 2018 a 2020	Exercicis a partir de 01/01/2021
a) Núm. mig de treballadors > 500 (requisit fonamental)	a) Núm. mig de treballadors > 250 (requisit fonamental)
b) Entitats d'interès públic o bé que durant dos exercicis consecutius compleixi almenys dos de les circumstàncies següents: <ul style="list-style-type: none">· Actius > 20 MM€· Xifra de negocis > 40 MM€· Núm. mig treballadors > 250	b) Entitats d'interès públic o bé que durant dos exercicis consecutius compleixi almenys una de les circumstàncies següents: <ul style="list-style-type: none">· Actius > 20 MM€· Xifra de negocis > 40 MM€

**Transcorreguts tres anys de l'entrada en vigor d'aquesta llei, la obligació de presentar l'Estat d'Informació no financera serà d'aplicació a totes aquelles societats amb més de 250 treballadors*

La llei preveu que les societats obligades reportin certa informació no financera en l'informe de gestió de l'empresa obligada, o bé, en un informe separat. Aquest informe, anomenat comunament Estat d'Informació no Financera o Informe de Sostenibilitat més recentment, ha d'incloure informació sobre els següents aspectes:

- Model de negoci, polítiques i riscos corporatius
- Qüestions mediambientals
- Qüestions socials i relatives al personal
- Informació sobre el respecte dels drets humans
- Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn
- Informació sobre la societat

**Qualsevol altra informació que sigui significativa*

Per l'elaboració de l'EINF, les societats s'han de basar en marcs nacionals, europeus o internacionals reconeguts i acceptats. Els més utilitzats fins a la data són els Global Reporting Initiative (GRI).

A banda de l'elaboració d'aquest Estat, es generen obligacions addicionals derivades de la llei abans esmentada. Entre elles, es preveu que l'Estat d'Informació no financera (EINF) sigui formulat i aprovat per l'Òrgan d'Administració de la Societat, doncs aquest Estat forma part de l'Informe de Gestió i per tant també dels Comptes Anuals. Així mateix, es requereix que la informació inclosa en l'EINF sigui verificada per un prestador independent de serveis de verificació. Per últim, es requereix que l'EINF es posi a disposició del públic de forma gratuïta i fàcilment accessible en el lloc web de la societat dins dels sis mesos posteriors a la data de finalització de l'any financer i per un període de cinc anys.

La divulgació de la informació no financera o relacionada amb la responsabilitat social corporativa contribueix a mesurar, supervisar i gestionar el rendiment de les empreses i el seu impacte en la societat, tema que està molt present en l'actualitat empresarial i en la societat en general. Així mateix, és essencial la divulgació d'informació per a la gestió de la transició cap a una economia mundial sostenible.

Actualment, hi ha molt de ressò a nivell polític i socioeconòmic de tot el que fa referència a la sostenibilitat, canvi climàtic, igualtat de gènere i respecte dels drets humans, entre d'altres. Tot això ha fet que la normativa en relació a la informació no financera cada dia estigui prenent més importància, motiu pel qual, la llei vigent a dia d'avui es veurà substituïda per una nova regulació europea que pretén homogeneïtzar la informació de sostenibilitat generada per les empreses (Directiva 2022/2464 de 14 de desembre de 2022, sobre informació corporativa en matèria de sostenibilitat (CSRD)). Aquesta directiva europea modifica la Llei 11/2018, no obstant, a dia d'avui està pendent la seva transposició a la legislació nacional (adopció no més enllà del 30 de juny de 2024). El principal canvi d'aquesta nova regulació és que el requisit fonamental del compliment de més de 250 treballadors desapareix, pel que l'abast s'amplia significativament. S'estima que quedin afectades 49mil empreses respecte les 11,6mil empreses que estaven obligades actualment per la Llei 11/2018. Les entitats d'interès públic a partir de l'exercici iniciat a 01/01/2024 ja estaran subjectes a aquesta directiva i les grans empreses (no EIP's) desde 01/01/2025. A partir de 2026, entrarà en vigor per PYMES cotitzades.

Tots aquests canvis doncs, són molt positius de cara a la transparència de les empreses sostenibles, fent que inversors i el públic en general pugui conèixer l'impacte que aquestes societats tenen realment en el medi ambient i en les persones.

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

paredes associats gm Plaça de la independència 10, baixos · 17001 Girona 972 212 304 aparedes@aparedes.com

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

des de 1953 al vostre servei

NOVETATS

- 5/2018- AUTÒNOMS 2018: CANVI DE BASE O QUOTA
2018, Fiscal, Impostos · 26 de març de 2018
[Llegiu més](#)
- 4/2018 – BÉNS I DRETS SITUATS A L'ESTRANGER: MODEL 720
2018, Fiscal, Impostos · 2 de març de 2018
[Llegiu més](#)
- 3/2018- DECLARACIÓ ANUAL D'OPERACIONS AMB TERCERS, MODEL 347
2018, Fiscal, Impostos · 5 de febrer de 2018
[Llegiu més](#)

ACTUALITAT, BREUS

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

Els dos principals obstacles amb què es troben les empreses espanyoles a l'hora d'aplicar la intel·ligència artificial (IA) en els seus negocis: l'escassetat de talent i la falta d'un model de negoci clar, segons un informe elaborat per PwC en col·laboració amb Microsoft. Només un 11% de les empreses complexes amb els professionals i les capacitats necessàries per aplicar IA.

CERQUEU AL WEB

CERCA PER PARAULA

Escriu i prem entrar ...

CERQUEU PER TEMA

Categories

- 2018 10
- Altra informació 17
- Comptabilitat 11
- Diferents 10

Jordi Arderiu jarderi@aparedes.com
Joan Manel Balastegui jmbalastegui@aparedes.com
Isabel Casadevall icasadevall@aparedes.com
Efraïm Costa ecosta@aparedes.com
Alicia Casellas acasellas@aparedes.com
Mònica Linde mllinde@aparedes.com
Eva Morera emorera@aparedes.com
David Ordoñez dordonez@aparedes.com
Enric Paredes eparedes@aparedes.com
Cecília Paino cpaino@aparedes.com
Josep Pont jpont@aparedes.com
Rosa Prats rprats@aparedes.com
Jordi Riera jriera@aparedes.com
Myriam Rodríguez mrodriguez@aparedes.com
Arnau Serrat aserrat@aparedes.com
Fatu Sawaneh fsawaneh@aparedes.com
Sara Tocornal stocornal@aparedes.com
Cati Verdguer cverdguer@aparedes.com



paredes associats[®]

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