

Dossier Informativo

Presupuestos Generales del Estado para 2023

- Actualización salarial
- Aportaciones a planes de pensiones
- Gastos de Acción Social
- Oferta Pública de Empleo
- Tasa de reposición ordinaria
- Contratación temporal
- Revalorización de las pensiones
- Novedades en el acceso a la jubilación
- MUFACE
- Indicadores: SMI - IPREM
- 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-PGE ([BOE 24.12.2022](#)).
2. **Comunidad Valenciana:** Ley 9/2022, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el año 2023-PGCV ([DOGV 31.12.2022](#)).

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.Dos.1 y 2 Ley 31/2022 PGE. Carácter básico art 19.11 / art. 28.1 y 2 Ley 9/2022 PGCV)

CCOO informa

2

Lo primero las personas

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

(art. 19.8 Ley 31/2022 PGE 2023. Carácter básico art 19.11 / art. 28.5 Ley 9/2022 PGCV)

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 / art. 28.3 Ley 9/2022 PGCV)

Gastos de Acción Social

Aunque el [art. 19.Dos.3. Ley 31/2022 PGE 2023](#) “Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público”. Y 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 Negociación Colectiva.

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

permite recuperar la Acción Social, [el art. 28.3.b\) Ley 9/2022 PGCV](#) cierra esta posibilidad en la Comunidad Valenciana al decir: “No podrán convocar ni conceder cualquier ayuda en concepto de acción social, así como cualquier otra que tenga la misma naturaleza o finalidad”.

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.

CCOO informa

3

Lo primero las personas

Tasa de reposición ordinaria

Universidad, en todo 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.**

(art. 20.Dos.3. Ley 31/2022 PGE 2023. Carácter básico art. 20.Nueve / art. 36.Dos.3. Ley 9/2022 PGCV)

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.**

(art. 20.Dos.3.I). Ley 31/2022 PGE 2023. / art. 36.Dos.3.g) Ley 9/2022 PGCV)

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.

(art. 20.Dos.3.H). Ley 31/2022 PGE 2023. / art. 36.Dos.3.f) Ley 9/2022 PGCV)

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 y art. 36.Dos.1.b) de la Ley 9/2022 PGCV 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.

Crterios generales (art. 20 Ley 31/2022 PGE 2023. / art. 36 Ley 9/2022 PGCV)

1. No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos
 - El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
 - Las plazas que se convoquen por promoción interna.
 - Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.
 - Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal o autonómica.
 - 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.

CC00 informa

4

Lo primero las personas

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 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.
 - 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.

(Art 20 Ley 31/2022 PGE 2023 / art. 36 Ley 9/2022 PGCV)

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:

- a) 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.

CCOO informa

5

Lo primero las personas

- b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.
- c) 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.
- d) 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

1. El nombramiento de personal funcionario interino y la contratación de personal laboral temporal de las universidades públicas deberán respetar la normativa básica estatal en la materia.
2. 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.
3. 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.
4. 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.Cinco. LPGE 2023 / Art. 36.Cinco. Ley 9/2022 PGCV)

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)

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 orfandad causadas por violencia contra la mujer	Mismo incremento que el Salario Mínimo Interprofesional. Pendiente de aprobar.

CCOO informa

Lo primero las personas

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 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.

CCOO informa

7

Lo primero las personas

- 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, DKV, SegurCaixa Adeslas 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.

CCOO informa

8

Lo primero las personas

Indicadores: SMI - IPREM

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:

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.

CCOO informa

Lo primero las personas

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).

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

- 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.
- 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

CCOO informa

Lo primero las personas

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)

CCOO te trae toda la información sobre la incidencia de los Presupuestos Generales del Estado. 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?



[AFÍLIATE](#)