

Boletín Oficial



Agrupación Técnica Profesional

-INGESA-

Interventores de Gestión Administrativa

-Administrative Services Manager-

**Representación, Gestión y Tramitación
en Entidades Públicas, Tráfico, etc.**



SUMARIO

Actualidad Corporativa pág. 3-7

Siete tendencias de recursos humanos para 2023.

Información de Actualidad págs. 8-12

Digitalización de la contabilidad y de los reportes analíticos págs. 8-10

R DGSJ 13-3-2023: el correo electrónico no es medio hábil para obtener publicidad formal. Ni siquiera para solicitarla..... págs.11-12

Formación Continuada págs. 13-23

Refuerzo del sistema de protección social. Novedades que entran en vigor en 2023..... págs. 13-15

Pensiones de la Seguridad Social en 2023 págs.16-18

Incapacidad temporal págs.19-20

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada..... pag.21

Consultorio Formativo págs.22-23

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada...... pag.23

La Agrupación Técnica Profesional de Interventores de Gestión Administrativa ha adoptado las medidas y niveles de seguridad de protección del REGLAMENTO EUROPEO (UE) 2016/679. Los datos personales proporcionados por usted son objeto de tratamiento automatizado y se incorporan a un fichero titularidad de la Agrupación Técnica Profesional de Interventores de Gestión Administrativa, que es asimismo la entidad responsable del mismo, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos. Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de su D.N.I., dirigida a la Calle Atocha, nº20-4º-Derecha, Código Postal 28012, de Madrid. Para el caso de que quiera realizarnos alguna consulta o sugerencia lo puede realizar en la siguiente dirección de correo electrónico: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: INGESA

Imprime: Gráficas Alhorí

Ángeles Carrillo Baeza

D.L.: En trámite

E-mail: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com



Boletín Oficial
DE LA
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
DE
INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Redacción y Administración
C/ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha
28010 MADRID
Telf. Corp.: 91 457 29 29



Web: www.atp-ingesa.com

Apostar por la formación y desarrollo de los empleados: “Las compañías que invierten en el desarrollo de su gente tienen 11% más de rentabilidad y el doble de probabilidades de retener a sus mejores colaboradores”. Invertir en la formación de los trabajadores, es invertir en la compañía.

Buen ambiente de trabajo: Todo se resume a cómo la persona se encuentra en su trabajo. Si conseguimos que los colaboradores acudan a trabajar contentos y se sientan a gusto con el resto del equipo, será una gran ventaja para todos.

Motivación: Desarrollar su sentimiento de pertenencia en la organización y que sientan su trabajo valorado hará que su motivación aumente y también su productividad.

Comunicación interna: Uno de los puntos clave que aumentará la motivación de los empleados es una correcta comunicación dentro de la compañía. Mantener a los empleados informados de las novedades aumentará su sentimiento de pertenencia.

2. HR Automation: Automatización de los procesos de RRHH

La tendencia anteriormente mencionada sobre el bienestar de los empleados ha supuesto un aumento de trabajo para los departamentos de Recursos Humanos, así como de los presupuestos de estos departamentos y de la obligación de cubrir las necesidades de los trabajadores y cumplir con requisitos legales como el control horario.

Desde la gestión de la plantilla, el bienestar organizacional, la comunicación interna o la selección de personal, hasta la compensación y beneficios, la evaluación, desarrollo y la gestión del talento.

En todas estas tareas, la transformación digital es clave para automatizar, disminuir errores y reducir el tiempo dedicado a tareas administrativas.

Implementar la digitalización en la gestión de talento y personas es muy positivo para impulsar la estrategia empresarial de cualquier tipo de entidad, siendo estos algunos de sus beneficios:

- Eliminar barreras en la estructura organizacional, fomentando la comunicación interna, y mejorando el clima laboral.
- Agilizar y optimizar los diferentes procesos de Recursos Humanos, reduciendo tiempos e incrementando su eficiencia.

- Impulsar una cultura tecnológica, una alfabetización digital entre todo el capital humano.
- Mejorar la productividad, debido a la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Incentivar el talento humano, así como su potencial.

Ha llegado el momento de dejar atrás las aplicaciones de RRHH fragmentadas y pasar a soluciones integradas de principio a fin dentro de una plataforma digital, como el software de Recursos Humanos Endalia HR. Una integración más profunda e inteligente es primordial, con la perspectiva de ahorrar costes a medio plazo.

3. Teletrabajo como exigencia

Si 2022 trajo consigo una nueva forma de afrontar la presencialidad en el trabajo, podemos decir que en 2023 el teletrabajo será un "must" o requisito indispensable para muchas personas a la hora de formar parte de una organización.

El número de vacantes que ofrecen teletrabajo se ha duplicado de 2021 a 2022, y multiplica por 10 las de hace dos años. Además, estudios recientes en Estados Unidos desvelan que dos tercios de los trabajadores considerarían la posibilidad de buscar un nuevo empleo si se vieran obligados a volver a la oficina a tiempo completo.

Y es que el teletrabajo nos ha aportado la flexibilidad y conciliación de vida laboral y personal que tanto esperábamos. Ya no es un beneficio social o una forma de atraer talento... Hoy en día el trabajo en remoto es una exigencia o un derecho adquirido colectivamente por parte de los trabajadores.

Así pues, las empresas que en 2023 no ofrezcan ninguna posibilidad de teletrabajo, pueden tener problemas de fidelización de sus trabajadores.

El teletrabajo también ha traído dolores de cabeza a responsables y departamentos de Recursos Humanos a la hora de registrar la jornada y horas trabajadas. Tanto en modalidad presencial como a distancia, el registro de horas trabajadas, el control horario y el fichaje siguen siendo necesarios. Para controlar estos aspectos, una de las mejores soluciones es recurrir a plataformas digitales como un software de registro de jornada, una herramienta que hace más fácil y sencilla la gestión y el seguimiento del registro horario de los empleados.

4. Feedback de los empleados

La opinión de todas las personas de la organización es necesaria, y por fin se está empezando a tener en cuenta.

Para seguir mejorando y aplicar los cambios adecuados, el equipo de Recursos Humanos deberá escuchar la voz de los trabajadores. Por ello, una de las tendencias de 2023 será recurrir cada vez más a las encuestas y a la recogida de información y feedback más frecuente.

Pero cuidado, tan importante es esforzarse en recibir el feedback de los empleados como participar en una escucha activa y actuar en consecuencia de ello. De nada nos servirá obtener la información, si luego nos limitamos a tener una escucha pasiva.

Las empresas y su organigrama de trabajo tienden hacia una organización más horizontal en la que los cambios y mejoras introducidos cuenten con la participación y la implicación de todos: trabajadores y directivos.

En este sentido, contar con los medios de comunicación interna adecuados para el acceso a esta participación es otra de las tendencias para el nuevo año a la que habrá que estar muy atento. Por ejemplo, un software de comunicación interna nos ayudará a distribuir encuestas, obtener los resultados y generar informes.

5. People Analytics

No es una tendencia de futuro, pues hace tiempo que deberíamos saber que almacenar, manejar y analizar los datos es fundamental para una correcta toma de decisiones. Pero si en algún departamento está empezando a tomar relevancia, es el de Recursos Humanos.

Ahora que todo empieza a estabilizarse después de un par de años de adaptación, los profesionales de gestión de talento y personas necesitan medir con exactitud la productividad y el rendimiento de cada persona de su organización. Y para ello, debemos contar con los datos precisos.

People Analytics se trata de un método de investigación basado en datos cuyo objetivo es estudiar a las personas que forman parte de una empresa y, con ello, ayudar a tomar mejores decisiones.

Pero la obtención del dato no es suficiente, es necesario que sean recopilados, analizados y visualizados para tomar decisiones en base a ellos. Esta tendencia ayuda a entender y valorar la motivación, eficiencia y productividad de los trabajadores, mediante el uso de KPI's o indicadores clave.

En este aspecto, es realmente útil un software de Recursos Humanos que nos permita integrar y analizar esta información, así como a los departamentos de RRHH identificar problemáticas a nivel individual y grupal.

6. Employer Branding

Si nos interesa la captación de talento, el Employer Branding será una tendencia que deberemos tener en cuenta en el año 2023 desde Recursos Humanos. Cada vez más, el reclutamiento se irá asemejando al marketing, y las empresas deben de trabajar en la imagen que tienen de ella sus empleados, tanto presentes como futuros.

El Employer Branding es la imagen que se tiene de una organización como marca empleadora, y de ésta dependerá que el talento esté interesado o no en formar parte de la empresa.

En 2023, las empresas invertirán en la estrategia de Employer Branding, adquiriendo la tecnología adecuada que la respalde y creando una fuerte presencia en redes sociales. Para poder aplicar su estrategia, el departamento de RRHH deberá desarrollar nuevas competencias, necesarias para gestionar la página de empleo y las comunidades de candidatos. A cambio, se conseguiremos reducir los costes de búsqueda y selección y mejorar los resultados.

7. Equipos heterogéneos

Este ejercicio 2023 se apuesta por la diversidad y las plantillas muy heterogéneas. Ya ha sido una tendencia clara en el año 2022, que seguirá presente este año.

La diversidad en los procesos de selección de personal y dentro de un mismo equipo, ha permitido a las organizaciones disfrutar de diferentes puntos de vista y conseguir nuevos enfoques.

Trabajadores con habilidades muy diferentes y con formas de trabajo distintas, aprenderán los unos de los otros y aportarán múltiples beneficios al equipo en conjunto.

Conclusión

Si podemos sacar una conclusión de los últimos años, es que los profesionales ya no buscamos lo mismo. El talento no se conforma solo con un buen salario; busca flexibilidad laboral, una cultura empresarial firme, buen ambiente de trabajo, desarrollo, etc.

Y aquí, los departamentos de Recursos Humanos juegan un papel fundamental. Por ello, el trabajo de este departamento es más necesario que nunca y cada vez más valorado. Apostar por los Recursos Humanos, supondrá grandes beneficios para el presente y futuro de cualquier organización.



Digitalización de la contabilidad y de los reportes analíticos

La **digitalización** ha revolucionado muchos aspectos de la vida moderna, y la contabilidad no es una excepción. Actualmente, la mayoría de las empresas utilizan **herramientas digitales** para llevar sus **libros contables** y generar **informes financieros**. Esta transformación ha tenido implicaciones significativas en la forma en que se lleva la contabilidad y se presentan los resultados financieros, con mejoras en términos de eficiencia y rentabilidad, especialmente para aquellos que han llegado a digitalizar y automatizar los procesos más rutinarios.



Sin embargo, hay que destacar que la **digitalización de la contabilidad** ya no es una oportunidad, sino una necesidad para las empresas que quieren mantenerse competitivas en un mercado en constante evolución, particularmente para aquellas con grandes costes de administración, como es el caso de las asesorías, gestorías y bufetes profesionales. Aquí corren el riesgo de quedarse atrás de sus competidores, que ya han implementado estos cambios y están disfrutando de los beneficios.

Hace años que son evidentes los **beneficios de la digitalización**, pero más concretamente ha sido a partir del año pasado con el **bono Kit digital**, un programa de ayudas de hasta 12.000 euros destinado a la **digitalización de las pymes y autónomos**, donde muchos han terminado por dar el paso, ahondando más aún en la brecha con aquellos que no decidan aprovecharlo y continúen con sus procesos tradicionales.

La digitalización permite a las empresas tener una visión clara y en tiempo real de sus finanzas, lo que les permite tomar decisiones más informadas y actuar con mayor rapidez. **En definitiva, la digitalización de la contabilidad es una inversión en la rentabilidad y el futuro de cualquier empresa.**

Una de las principales **ventajas de la digitalización** es la **eficiencia** que aporta. Las soluciones de **software de contabilidad** permiten la automatización de muchos procesos, **reduciendo el tiempo y los costos asociados a la contabilidad**. Además, la digitalización permite el **acceso instantáneo a información financiera clave**, lo que **facilita la toma de decisiones**.



Otra **ventaja** importante de la digitalización en la contabilidad es la **mejora en la precisión y la fiabilidad de los datos**. Los sistemas de software de contabilidad modernos están diseñados para detectar errores y garantizar la coherencia de los datos, lo que reduce los errores humanos y la posibilidad de fraudes contables.

Sin embargo, la digitalización también ha creado nuevos desafíos. La cantidad de datos financieros que las empresas generan y almacenan es cada vez mayor, lo que puede hacer que sea difícil manejarlos y analizarlos de manera efectiva. Por otro lado, la seguridad de los datos es una preocupación creciente, ya que la digitalización hace que los datos financieros sean más vulnerables a ataques cibernéticos y fugas de información.

La digitalización también ha cambiado la forma en que se presenta la información financiera. Los reportes financieros son cada vez más interactivos y visuales, con gráficos y visualizaciones de datos que facilitan la comprensión y el análisis de la información financiera. Además, las empresas pueden utilizar soluciones de software de Business Intelligence (BI) para analizar grandes volúmenes de datos y obtener una visión más completa de su rendimiento económico.

En resumen, la **digitalización** ha cambiado radicalmente la forma en que se lleva la **contabilidad en las empresas**. Ha **mejorado la eficiencia, la precisión y la fiabilidad de los datos financieros**, pero también ha creado **nuevos desafíos** en términos de **gestión de datos y seguridad**. Para adaptarse a estos cambios, es importante desarrollar una **estrategia clara de digitalización** y utilizar **soluciones de software integrales** que les permitan aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la digitalización.

Para ello, es recomendable que las empresas inviertan en la formación de su personal contable y financiero para que puedan adaptarse a las nuevas herramientas y tecnologías. En la cara opuesta, también es importante establecer políticas de seguridad de datos claras y robustas para garantizar la protección de la información.

Llegados a este punto no cabe duda que la digitalización es una necesidad para las empresas si quieren mejorar el acceso y la utilidad de los datos contables y no quieren distanciarse de la competencia que ya la está aplicando, pero también plantea nuevos desafíos que deben ser abordados de manera proactiva. Aquellas empresas que se adapten con éxito a esta nueva realidad estarán mejor posicionadas para competir en el mercado y aprovechar las oportunidades que ofrece la economía digital.



Conclusión:

La digitalización de la contabilidad proporciona una serie de beneficios que pueden mejorar la rentabilidad de su negocio. Desde la reducción de costes asociados a la gestión tradicional de la contabilidad, hasta el aumento de ingresos gracias a una mejor planificación financiera y la automatización de los procesos de gestión y cobro, la digitalización de la contabilidad puede tener un impacto significativo en la rentabilidad de cualquier empresa. Al adoptar soluciones de contabilidad digitales y automatizadas, mejorará la eficiencia y productividad de su empresa, reducirá errores y aumentará sus ingresos a largo plazo.

R DGSJ 13-3-2023: El correo electrónico no es medio habil para obtener publicidad formal. Ni siquiera para solicitarla.

Supuesto, de hecho

Solicitud de nota simple informativa a través de un correo electrónico, indicando que una determinada empresa de mensajería recogería la información registral en soporte papel.



Calificación negativa:

“Denegada la expedición de nota simple por no ajustarse lo solicitado a la normativa reguladora del procedimiento de emisión de publicidad registral” . . . “para la obtención de la información registral solicitada puede cualquiera de estas dos opciones:

- a) Personarse en la oficina para realizar una solicitud presencial, si se desea que el procedimiento se tramite de forma no electrónica y se entreguen las notas simples en papel en la oficina del Registro.
- b) Acudir a la plataforma FLOTI, través de la web del Colegio de Registradores, si desea que se haga una tramitación electrónica con remisión de las notas simples por esa misma vía.”

La dirección general confirma la nota de calificación del registrador:

1.- No puede utilizarse el correo electrónico para solicitar y obtener notas simples:

Motivos:

⇒ “es preciso que se utilicen sistemas que extremen la seguridad de los servidores depositarios de la información y que impidan ceder involuntariamente el uso de la cuenta de correo, provocar una suplantación de identidad y el acceso a información confidencial.

- ⇒ Cualquier información sensible, confidencial o protegida que permanezca almacenada en el servidor de correo podría ser accedida por un atacante.
- ⇒ Todas las actuaciones y trámites referidos a procedimientos o a servicios que requieran la identificación de la Administración Pública y, en su caso, la identificación o firma electrónica de las personas interesadas, se efectúan a través de la Sede Electrónica.
- ⇒ En cuanto al correo electrónico, su uso está indicado preferentemente para la notificación de existencia de actuaciones en la sede
- ⇒ El artículo 222.9 de la Ley Hipotecaria . . . hace alusión a las comunicaciones electrónicas, pero no hace referencia expresa al correo electrónico en los trámites registrales, por lo que . . . la falta de regulación normativa sobre la forma y requisitos de uso del correo electrónico a efectos de solicitar o recibir publicidad formal, aconseja, que . . . la relación con los registros deba instrumentarse a través de su sede electrónica que garantiza el cumplimiento de unas normas mínimas de seguridad, identificación de los peticionarios, archivo en el sistema de las peticiones y cumplimiento en materia de protección de datos.
- ⇒ En el caso del Registro de la Propiedad no nos encontramos ante una Administración Pública pero la sensibilidad de los datos obrantes en el Registro aconseja la adopción de medidas extremas de seguridad. El portal web www.registradores.org aloja los servicios telemáticos del Colegio de Registradores y bajo la dirección <https://sede.registradores.org/> regula el permiso al acceso en línea de los usuarios a algunos de los servicios de información registral que las oficinas de los registros de la Propiedad y Mercantiles prestan de forma presencial, poniendo a disposición de los ciudadanos un procedimiento y un cauce seguro para su contratación mediante soporte electrónico que reúne los requisitos operativos que facilitan al ciudadano el acceso a unos servicios mínimos uniformes, con un aspecto homogéneo y una identificación bajo el dominio [registradores.org](http://www.registradores.org), además de cumplir los requisitos de identificación, autenticación, accesibilidad, disponibilidad, integridad, veracidad y protección de los datos de carácter personal.”

2.- No pueden solicitarse telemáticamente notas simples para recogerlas en papel en ventanilla:

“El artículo 222 bis de la Ley Hipotecaria regula de forma autónoma el procedimiento de su solicitud, emisión y recepción, en la forma dispuesta en los apartados que han sido anteriormente relacionados y de los cuales resulta que, si se escoge la solicitud de publicidad registral de forma telemática la tramitación se produce íntegramente por este medio, debiendo culminar en el plazo previsto, que, dada su brevedad, impide cualquier modificación en una fase posterior del procedimiento.

En consecuencia, esta Dirección General ha acordado desestimar el recurso y confirmar la nota de calificación del registrador.”

FORMACIÓN CONTINUADA DEL
- INGESA -
INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
- ADMINISTRATIVE SERVICES MANAGER -

Refuerzo del sistema de protección social Novedades que entran en vigor en 2023



Con el inicio del ejercicio 2023, comienzan a aplicarse y a entrar en vigor una serie de novedades en las áreas de competencia del ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, resultado de las reformas aprobadas durante los últimos meses y orientadas a ampliar derechos, reforzar el sistema de protección social y atender a las situaciones de mayor vulnerabilidad.

Además de las novedades más notables, como la revalorización de las pensiones en un 8,5% con carácter general y en un 15% en el caso de las pensiones no contributivas y de la renta garantizada en el Ingreso Mínimo Vital, las medidas que empezarán a aplicarse en 2023 y que cuentan con más impacto social y económico son las siguientes:

- 1 Comienza a aplicarse el nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos basado en los rendimientos netos y acordado con los interlocutores sociales, que incluye además mejoras en su protección por cese de actividad. Con este nuevo sistema, tres de cada cuatro autónomos, los que menos ganan, tendrán acceso a una cuota igual o menor que la que pagan actualmente, reducción que puede llegar a ser de hasta un 30% respecto a las cuotas actuales. El nuevo sistema beneficia especialmente a las mujeres y a los jóvenes.



- 2** **Reducciones de cuotas para las empresas y autónomos de Cuenca, Soria y Teruel.** Las empresas se beneficiarán de una **reducción del 5% en la cotización por contingencias comunes** de las empresas por todos los contratos indefinidos existentes en el ámbito provincial, **del 15% en los nuevos contratos indefinidos** y **del 20% en nuevos contratos indefinidos** en empresas situadas en municipios de hasta 1.000 habitantes.

En el caso de los autónomos, se beneficiarán de una **cuota única mensual de 80 euros por contingencias comunes y profesionales** aquellos que durante el año 2023 causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, siempre que desempeñen toda su actividad en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel. Esta cuota reducida se extenderá durante los **36 primeros meses naturales inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.**

- 3** **Aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI),** la aportación extraordinaria y temporal de **0,6 puntos porcentuales de la cotización por contingencias comunes**, repartido entre la empresa y el trabajador con la misma distribución que en las cotizaciones sociales. La recaudación se destinará a la reactivación del Fondo de Reserva, la "hucha de las pensiones", que recibirá por ello este año cerca de 3.000 millones.

Mecanismo de Equidad Intergeneracional en materia de pensiones



- 4** **Los bienes inmuebles del patrimonio de la Seguridad Social** podrán ser adscritos a órganos de la Administración General del Estado o sus Organismos públicos, o a otras administraciones públicas o a entidades de derecho público con personalidad jurídica propia o vinculadas o dependientes de las mismas. Con ello, se posibilita dar un uso público, al servicio de los ciudadanos, a inmuebles de los que es propietaria la Seguridad Social pero que no están siendo utilizados por ella.

- 5** En 2023 empezará a aplicarse la **nueva regulación de los planes de pensiones de empleo**, que permitirá ampliar la población cubierta por estos planes, acercándonos a la situación de los principales países europeos.



Las empresas podrán reducirse en su cuota a la Seguridad Social las contribuciones que hagan a los planes de empleo de sus trabajadores, con un límite 1.431 euros al año por empleado. También podrán practicar una deducción en la cuota del Impuesto de Sociedades del 10% de sus contribuciones en los planes de pensiones de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a los 27.000 euros, y la parte proporcional para los empleados con salarios superiores.

En cuanto a los trabajadores, podrán deducirse del Impuesto sobre la Renta hasta 10.000 euros al año, con la contribución de la empresa, y los autónomos hasta 5.750 euros al año de lo que aporten a su plan de pensiones de empleo.

- 6 En 2023 se completa la normativa del IMV, que se diseñó en 2020 como un conjunto de políticas para garantizar la inclusión sociolaboral de las personas más vulnerables. Entra en vigor el incentivo al empleo, que se calcula de oficio para los perceptores del IMV que se incorporen al mercado laboral o aumenten el número de horas de trabajo, en el caso de que ya tengan actividad laboral, y que garantiza que su renta disponible sea superior a la que habrían tenido sin incentivo.



- 7 Entra en vigor la acción concertada, que sustituye el sistema de subvenciones anuales para el sistema de acogida tanto para los solicitantes de protección internacional como para los receptores de atención humanitaria. Esta figura, pionera en la Administración General del Estado, dotará de mayor estabilidad y transparencia al sistema al establecer un plazo de financiación de 2 a 4 años. Esto permite trazar una planificación plurianual a las entidades, consolidando un sistema mixto de gestión que favorecerá el intercambio de información y permitirá a las entidades colaboradoras mejorar su planificación de recursos.

NOVEDADES LEGISLATIVAS 2023



EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD
SOCIAL Y MIGRACIONES

Pensiones de la Seguridad Social en 2023

Para el **ejercicio 2023** las **pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social** (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, etc.) se han **revalorizado un 8,5%** que corresponde al IPC medio entre diciembre de 2021 y noviembre de 2022 y mantiene así el poder adquisitivo de los pensionistas que recoge la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, las pensiones de Seguridad Social.

Las **cuantías mínimas por tipo de pensión** y atendiendo a las particularidades del pensionista, siempre que no supere el límite de ingresos establecido, serán las siguientes **para 2023**:

JUBILACIÓN

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	966,20	13.526,80
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	783,10	10.963,40
Con cónyuge NO a cargo	743,30	10.406,20

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS PROCEDENTE DE GRAN INVALIDEZ	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	1.449,30	20.290,20
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	1.174,70	16.445,80
Con cónyuge NO a cargo	1.115	15.610,00

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS PROCEDENTE DE GRAN INVALIDEZ	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	1.449,30	20.290,20
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	1.174,70	16.445,80
Con cónyuge NO a cargo	1.115	15.610,00

INCAPACIDAD PERMANENTE

GRAN INVALIDEZ	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	1.449,30	20.290,20
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	1.174,70	16.445,80
Con cónyuge NO a cargo	1.115	15.610,00

ABSOLUTA, O TOTAL CON 65 AÑOS DE EDAD	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	966,20	13.526,80
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	783,10	10.963,40
Con cónyuge NO a cargo	743,30	10.406,20

TOTAL CON EDAD ENTRE 60 Y 64 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	905,90	12.682,60
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	732,6	10.256,40
Con cónyuge NO a cargo	692,5	9.695,00

TOTAL CON EDAD ENTRE 60 Y 64 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	905,90	12.682,60
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	732,6	10.256,40
Con cónyuge NO a cargo	692,5	9.695,00

VIUDEDAD

	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cargas familiares	905,90	12.682,60
Con 65 años o con discapacidad = >65%	783,10	10.963,40
Entre 60 y 64 años	732,60	10.256,40
Menor de 60 años	593,30	8.306,20

ORFANDAD

	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Por beneficiario	239,50	3.353,00
Por beneficiario menor de 18 años con discapacidad > =65%	470,90	6.592,60
Orfandad absoluta		
Un solo beneficiario	832,80	11.659,2
Varios beneficiarios (N)	239,50 + 593,30 / N	3.353,00 + 8.306,20 / N
Prestación de Orfandad		
Un solo beneficiario	700	9.800,00
Varios beneficiarios (N)	1.180	16.520,00

A FAVOR DE FAMILIARES

	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Por beneficiario	239,50	3.353,00
Si no existe viuda ni huérfano pensionistas		
Un solo beneficiario con 65 años	578,50	8.099,00
Un solo beneficiario menor de 65 años	545,20	7.632,80
Varios beneficiarios (N)	239,50 + 353,80 / N	3.353,00 + 4.953,20 / N

SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)

PENSIONES SOVI	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Vejez, invalidez y viudedad	501,50	7.021,00
Prestaciones SOVI concurrentes	486,80	6.815,20

LÍMITE DE INGRESOS (sin incluir la pensión)	CUANTÍA ANUAL
Con cónyuge no a cargo	8.614,00
Con cónyuge a cargo	10.048,00
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	8.614,00

PENSIÓN MÁXIMA

El límite máximo de percepción de las pensiones públicas, tanto de las que se causen en 2023 como de las que estuvieran ya causadas a 31 de diciembre de 2022, bien se perciban solas o en concurrencia con otras, será durante 2023:

IMPORTES MÁXIMOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Todas las pensiones	3.058,81	42.823,34

PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS E IMV

Los perceptores de pensiones no contributivas y los perceptores del Ingreso Mínimo Vital (IMV) mantendrán durante todo el año 2023 la subida del 15% en sus prestaciones que ya se les venía aplicando desde julio de 2022.

FIN DE LA PAGA COMPENSATORIA

Con la entrada en vigor de la Ley 21/2021 que cambia el método de revalorización de las pensiones en base al IPC medio de los 12 meses previos y no una estimación del año entrante ya no es necesario realizar ninguna regularización posterior que podía dar pie a esa paga compensatoria conocida como "paguilla".

INCAPACIDAD TEMPORAL

A partir del **1 de abril**,
LA PERSONA TRABAJADORA
NO ESTÁ OBLIGADA A PRESENTAR
A SU EMPRESA los partes de baja,
 alta o confirmación de su IT

El **1 de abril** entrará en vigor una importante modificación que servirá para **simplificar los trámites relacionados con las bajas por enfermedad (Incapacidad Temporal (IT))**. A partir de esa fecha, el facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta entregará a la

persona trabajadora tan sólo una copia del mismo y no será necesario que la persona trabajadora tenga que trasladar una copia de ese parte a la empresa que lo podrá descargar del Fichero INSS Empresas.

El **nuevo sistema** funciona así: el Servicio Público de Salud, mutua o empresa colaboradora remitirá los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por **vía telemática**.

Una vez recibida esa información, las empresas podrán consultar los datos a través del Fichero INSS Empresas. Cuando la empresa o el empleador no tenga obligación de incorporarse al Sistema RED, las comunicaciones se realizarán por correo ordinario y por SMS. Esta información estará disponible también en la sede electrónica de la Seguridad Social

Las empresas, por su parte, tienen la obligación de remitir al INSS, en un **plazo máximo de tres días hábiles y a través del Sistema RED**, los datos económicos del parte médico de baja. De este modo, las empresas ya no tendrán que transmitir al INSS los datos económicos contenidos en los partes de confirmación y de alta, simplificando también estos procesos.

Beneficios para los facultativos

Las novedades incluidas en esta normativa tienen también repercusión en los Servicios Públicos de Salud (SPS) de las Comunidades Autónomas, en la medida en que se facilita y agiliza la labor de sus facultativos en lo que respecta a la gestión de los partes de IT.

Una de las novedades que incidirá en esta mejora consiste en que el **INSS** no va a **exigir la cumplimentación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)** por parte del facultativo, lo que supone una disminución de la carga de trabajo que asumen ya que pasará a ser voluntario por parte de los servicios de salud.

Además, con el fin de agilizar y facilitar la actuación de los médicos de atención primaria, serán ahora **las empresas las responsables de cumplimentar la información de la actividad funcional que desarrolla el trabajador**, es decir, tanto la cumplimentación del CNO como una descripción de las funciones que desempeña el trabajador y el detalle de su puesto de trabajo.

Finalmente, en línea con lo anterior, tampoco será obligatorio que el facultativo cumplimente el nombre de la empresa, pero sí deberá cumplimentar el campo correspondiente al puesto de trabajo que el trabajador le indique, que posteriormente se contrastará con los datos que se faciliten por la empresa al INSS.

Novedades en empleo de hogar

Las personas que prestan **servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar** tampoco tendrán que efectuar estas comunicaciones al titular del hogar familiar, sino que será el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) quien lo comunique. Así, cuando la persona empleada de hogar inicie una baja médica, el INSS dirigirá una comunicación vía SMS al empleador. Además, se enviará una comunicación postal, para informarle de esta situación. También se realizará una comunicación electrónica que podrá consultarse en la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

A partir del 1 de abril, la persona empleadora podrá visualizar información relativa a esta situación de baja médica a través del Portal de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).



Questionario Formativo



A continuación facilitamos algunas preguntas específicas en referencia al «Área de Formación Continuada».

La contestación de las mismas le permitirá saber si ha fijado los conceptos formativos propios en esta materia. Para la comprobación de las respuestas correctas puede consultar la página 23 de nuestro Boletín Oficial.

- 1.- En el ejercicio 2023, entrarán en vigor una serie de novedades en las áreas de competencia del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con la principal finalidad de:
 - a) ampliar la población cubierta por los planes de pensiones de empleo.
 - b) sustituir el sistema de subvenciones anuales para los solicitantes de protección internacional.
 - c) reforzar el sistema de protección social y atender a las situaciones de mayor vulnerabilidad.

- 2.- Entre las novedades de mayor impacto social y económico que entrarán en vigor en el año 2023 como refuerzo del sistema de protección social se encuentra:
 - a) la aplicación del nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos basado en los rendimientos netos.
 - b) revalorización de las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social.
 - c) la simplificación de los trámites relacionados con las bajas por incapacidad temporal.

- 3.- Las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social se revalorizarán durante el 2023, manteniendo el poder adquisitivo de los pensionistas según regula la Ley 21/2021, de 28 de diciembre. El porcentaje de la revalorización se ha establecido en un:
 - a) 15%
 - b) 8,5%
 - c) 3%

- 4.- En el mes de abril de 2023 entrará en vigor la modificación para simplificar los trámites relacionados con las bajas por enfermedad, el nuevo funcionamiento establece que:
 - a) el Servicio Público de Salud, mÚtua o empresa colaboradora remitirá los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto de la Seguridad Social por vía telemática.
 - b) los datos económicos del parte médico de baja serán remitidos al INSS en un plazo máximo de 10 días.
 - c) el Instituto Nacional de Seguridad Social podrá visualizar los datos que facilite la empresa a través del portal de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Consultorio Formativo

Preguntas y Respuestas

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas por dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.



OPAs | ofertas públicas de adquisición

1. ¿Qué es una opa?

Una oferta pública de adquisición (opa) es una operación por la que una o varias personas físicas o sociedades ofrecen a todos los accionistas de una **compañía cotizada** la compra de sus acciones, o de otros valores que permitan adquirirlas, a cambio de un precio. Aunque suele ser en efectivo, este precio también puede ser en acciones o mixto (dinero y acciones).



Pregunta

¿Qué criterios sigue la CNMV para determinar qué condiciones son aceptables a los efectos del artículo 13.2.d) del RD de opas?.

Respuesta

Por lo general, la CNMV considera aceptable una condición a efectos de lo previsto en el artículo 13.2.d) del RD de opas cuando cumple los siguientes requisitos:

- a) su cumplimiento depende de eventos ajenos a la voluntad del oferente;
- b) está configurada o definida de un modo suficientemente preciso, de manera que resulta factible y simple su verificabilidad;
- c) puede verificarse su cumplimiento o incumplimiento antes del fin del plazo de aceptación de la oferta;
- d) es razonable y proporcionada, de forma que no entra en conflicto con el principio de irrevocabilidad de las ofertas públicas de adquisición (artículo 30 del RD de opas).

No obstante, cada condición que se pretenda establecer ha de ser analizada caso por caso teniendo en cuenta todas las circunstancias de la oferta.

La forma de solicitar que se compatibilicen ambos ingresos es a través del sistema de pre-solicitud, desde el que se puede acceder a numerosos trámites. Una vez allí hay que seleccionar «Prestación contributiva» y el subtrámite «Compatibilización trabajo a tiempo parcial».

El pago de la prestación y subsidio por desempleo se realizará, salvo excepciones, mediante el abono en la cuenta de la entidad financiera que indique cada usuario, siempre y cuando sea titular de la misma.

Pregunta

¿Sería aceptable como condición la obtención por el oferente de financiación para hacer frente a la oferta?

Respuesta

No. La condición consistente en obtener financiación para hacer frente a la oferta no se considera admisible, a la luz de lo previsto en el artículo 13.2.d) del RD de opas, teniendo en cuenta el principio de irrevocabilidad de la oferta (artículo 30), la obligación de aportar un aval o constituir un depósito de efectivo en garantía de la oferta (artículo 15.2) y que el RD de opas, al regular el anuncio de la oferta, exige al oferente que se haya asegurado de que puede hacer frente íntegramente a cualquier contraprestación en efectivo (artículo 16.1). El hecho de que la obtención de financiación dependa de la voluntad del oferente dificulta asimismo la aceptación de este tipo de condición.

Pregunta

¿En qué casos se exige responsabilidad solidaria sobre la oferta con ocasión de su modificación?, ¿es necesario tener la consideración de cooferente?.

Respuesta

El artículo 31.2 del RD de opas contempla la posibilidad de que el oferente se asocie o concierte con terceros para modificar la oferta siempre que el oferente y los terceros con los que se asocie o concierte asuman solidariamente la responsabilidad sobre la oferta modificada.

Se considera que la responsabilidad solidaria sobre la oferta prevista en este artículo es exigible a cualquier persona o entidad que alcance un pacto con el oferente con el objetivo de hacer posible o favorecer una modificación de la oferta, o que forme parte de un acuerdo global en el que se prevea la modificación de la oferta, con independencia de que ello determine que la persona o entidad correspondiente deba ser considerada o no como cooferente.

Aspectos generales

- La oferta pública debería dirigirse a todos los titulares de las acciones.
- La actuación del órgano de administración de la sociedad ofertada debe limitarse (se debería de abstener de realizar o concertar cualesquiera operaciones que no sean propias de la actividad ordinaria de la sociedad o que tengan por objeto principal perturbar el desarrollo de la oferta, debiendo en todo momento hacer prevalecer los intereses de los accionistas sobre los suyos propios).
- Las personas que actúen de forma concertada con el oferente o pertenezcan a su mismo grupo, y aquéllas que de forma directa o indirecta actúen por cuenta de él, no deberían poder presentar una oferta competidora de la oferta inicial.
- El oferente debería presentar la información de la oferta pública de adquisición a la Superintendencia

Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continuada:

- 1.- C
- 2.- a
- 3.- b
- 4.- a



Agrupación Técnica Profesional
-INGESA-

Interventores de Gestión Administrativa
-Administrative Services Manager-

Miembro Colectivo de la
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

C./ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha.- 28010 MADRID.- Telf. Corp.: 91 457 29 29

E-mail: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com Web: www.atp-ingesa.com

Web Corporativa: www.atp-group.es

