



CAÑIZARES VALLE
Abogados & Consultores

CAÑIZARES VALLE
Consultores

E-DOSSIER

2023 NOVEDADES LABORALES

Claves para la gestión laboral del ejercicio

1 de marzo de 2023

NOVEDADES LABORALES PARA EL AÑO 2023

Son muchas las novedades que este año 2023 trae en materia laboral, tanto por los cambios producidos en aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (Ley 31/2022, de 23 de diciembre), como por la diversa normativa que se ha ido publicando en estos últimos meses.

A continuación, destacamos las novedades más relevantes en el ámbito laboral para el año 2023.

COTIZACIONES SOCIALES

Régimen General: la base máxima de cotización se incrementa también este año, y se sitúa en los 4.495,50€ mensuales, o 149,85€ diarios, mientras que las bases mínimas, tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incre-

mentadas en un sexto, sin que en ningún caso pueda ser inferior a los siguientes importes: para el grupo I de 1.629,30€, para el grupo II de 1.351,20€ y para el grupo III de 1.175,40€, finalmente para los grupos del IV al VII resulta una base mínima que coincide con tope mínimo de cotización y que se mantiene en 1.166,70€.

Tipos de cotización: no varían en lo sustancial y la Ley de Presupuestos para 2023 los fija de la siguiente forma, con la novedad desde 1/1/2023 de la aplicación del MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional), aprobado hace un año en la Ley 21/2021 y que supone añadir un 0,6% a todas las situaciones de alta o asimiladas (y si hay que distribuir entre empresa y trabajador, el 0,5% la empresa y 0,1% el trabajador).

Los tipos de cotización quedan así:

CONTRATO INDEFINIDO

(También a tiempo parcial, y fijos discontinuos, así como de duración determinada en modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo e interinidad y cualquier modalidad con discapacitados)

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	5,50%	0,20%	0,60%	29,90%
TRABAJADOR	4,70%	1,55%	-----	0,10%	6,35%
	28,30	7,05	0,20	0,70	36,25

CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	6,70%	0,20%	0,60%	31,10%
TRABAJADOR	4,70%	1,60%	-----	0,10%	6,40%
	28,30	8,30	0,20	0,70	37,50

HORAS EXTRAORDINARIAS

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
HORAS NORMALES	23,60%	4,70%	28,30%
HORAS FUERZA MAYOR	12,00%	2,00%	14,00%

MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
TIPO ADICIONAL	0,50%	0,10%	0,60%

Autónomos: Se incrementa la base máxima de cotización que se fija en los 4.495,50€; la base mínima se fija en 950,98€ para la tabla general y 751,63€ para la tabla reducida. Debe recordarse que desde el 1/1/2019, resulta obligatorio en todo caso para el autónomo, la cobertura de las contingencias profesionales, la de la prestación por cese de actividad y la de formación, el resultado de todo ello es que los tipos aplicables al autónomo en 2023 son los siguientes: se mantiene en 28,30% para contingencias comunes; el 1,30% para las contingencias profesionales; el 0,9% para el cese de actividad; el 0,10% para la formación profesional; y el 0,6% por la novedad del ya citado MEI.

Respecto de los llamados autónomos societarios, así como también para los autónomos colaboradores, no se les permite elegir una base de cotización durante 2023 que sea inferior a 1.000€.

Respecto de la conocida como tarifa plana de autónomos, debe señalarse que para 2023 se mantiene, pero se incrementa, pues pasa a ser de 80€ durante los 12 primeros meses de actividad, con independencia de los ingresos obtenidos; y en los 12 meses siguientes, se podrá mantener la cuota de los 80€ mensuales siempre que los ingresos netos del autónomo sean inferiores al SMI.

Por último, debe tenerse en cuenta la entrada en vigor

del nuevo sistema de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), sobre el que le informamos en detalle en un dossier específico.

Contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de formación en alternancia: cuando la base de cotización supere la base mínima mensual, se aplicará un sistema de cotización con los porcentajes propios del régimen general, por el contrario, cuando la base de cotización no supere la base mínima, las cuotas desde el 1/1/2023 se prevén serán las siguientes: 56,71€ por contingencias comunes (47,28€ a cargo del empresario y 9,43€ a cargo del trabajador); 6,51€ por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario; 3,59€ por FOGASA a cargo exclusivo del empresario; y para formación profesional 1,99 €, (1,76 € serán a cargo del empresario y 0,23 € a cargo del trabajador). Se aplica un 0,6 por el MEI (0,5 % a cargo del empresario y 0,1 % a cargo del trabajador).

Sistema Especial Agrario por cuenta ajena: la base máxima se fija en 4.495,50€ mensuales, mientras que las bases mínimas, tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, sin que en ningún caso pueda ser inferior a los siguientes importes: para el grupo I de 1.629,30€, para el grupo II de 1.351,20€ y para el grupo III

de 1.175,40€, finalmente para los grupos del IV al VII resulta una base mínima que coincide con el tope mínimo de cotización y que se mantiene en 1.166,70€.

Sistema Especial Agrario por cuenta propia: las bases de cotización a este sistema especial serán las establecidas con carácter general para el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a que nos hemos referido más arriba. Se mantiene un sistema con variación de tipos en función del tramo de base de cotización que se ha escogido, y así, si se ha optado por una base de hasta 1.141,18€ el tope será de 18,75%, si se ha optado por una que supere los 1.141,18€ en la cuantía que exceda de esta se aplicará el tipo de 26,50%. Para la mejora voluntaria de Incapacidad Temporal, el tipo adicional tanto sobre la cuantía completa de la base de cotización provisional, como sobre la definitiva, será del 3,30%, o el 2,80% si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales. En el supuesto de que los interesados no hubiesen optado por la cobertura de la totalidad de las contingencias profesionales, se seguirá abonando, en concepto de cobertura de las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, una cuota resultante de aplicar a la base de cotización elegida, el tipo del 1,00%. Los trabajadores que no hayan optado por dar cobertura a la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional del 0,10% sobre la base para dar cobertura a las prestaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia. Se aplicará el 2,20% para la prestación por cese de actividad, a aquellos trabajadores que se acojan voluntariamente a ella. En todo caso se aplica un 0,6 por el MEI.

Sistema Especial de Empleados del Hogar: se prevé que las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán aplicando la nueva escala de retribuciones mensuales aprobada en la LPGE para 2023. Los tipos de cotización serán del 28,30%, de los que el 23,60% será a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado. Para las contingencias profesionales se aplica-

rá el tipo previsto en la tarifa de primas aprobada por la DA 4ª de la Ley 42/2006 (clave epígrafe 97), y para desempleo y FOGASA se aplican idénticos tipos que los ya expuestos para el Régimen General con variación, según los casos, en función del carácter indefinido o temporal de la relación. Adicionalmente durante 2023, será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes, para los trabajadores contratados y que se incorporen al citado Sistema Especial de Empleados del Hogar. Se prevé también una bonificación del 80% de las aportaciones por desempleo y FOGASA, así como ciertas bonificaciones para el caso de contratación de cuidadores a partir de 1/4/2023. Se aplica un 0,6 por el MEI (0,5 % el empresario y 0,1 % el trabajador).

PENSIONES

La LPGE prevé con carácter general un incremento porcentual de las pensiones del sistema, igual al valor medio de las tasas de variación interanual del IPC de los últimos 12 meses que se fija en un 8,5% respecto del importe que han tenido en 2022, y en un 15% para las pensiones no contributivas. Este año ya no se percibirá la paga que a principios de año regularizaba el IPC estimado, y ello se debe a que desde 2022 se ha pasado aplicar un nuevo sistema de revalorización que no tiene en cuenta el IPC estimado, sino la variación real del IPC del año previo.

El tope máximo de las pensiones públicas para el 2023 se fija en 3.058,81€ brutos mensuales, y en cómputo anual 42.823,34€.

INTERÉS LEGAL DEL DINERO

El tipo de interés legal del dinero para 2023 se mantiene en el 3,25%, interés que es el que sirve de referencia -más 2 puntos- para la ejecución de sentencias líquidas ante los Juzgados de lo Social. El interés de demora, por su parte, se mantiene en el 4,0625%.

CUANTÍA DEL INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

La Ley de Presupuestos fija las cuantías del IPREM para 2023 en las siguientes:

- IPREM diario 20,00€
- IPREM mensual 600,00€
- IPREM anual 7.200,00€

En los supuestos en que el IPREM sustituyó al SMI y la norma se refiriese al SMI en cómputo anual, el IPREM será de 8.400,00€, salvo que en dichas normas se excluyera expresamente las pagas extraordinarias, en cuyo caso la cuantía será de 7.200,00€.

INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

En el BOE del día 15 de febrero, se ha publicado el Real Decreto 99/2023, que fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2023 en 1.080 euros mensuales en 14 pagas. El incremento tiene carácter retroactivo al 1 de enero de este año.

Se ha procedido a actualizarlo revisando al alza el importe del SMI en un 8% quedando fijadas sus cuantías en los siguientes términos:

- SMI diario 36,00€
- SMI mensual 1.080,00€
- SMI anual 15.120,00€ (14 pagas)

Estas cuantías comprenden tan solo las retribuciones en dinero -sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a su minoración- y se entienden referidas a la jornada legal de trabajo de cada actividad, por lo que se aplicará el SMI a prorrata en caso de realizarse una jornada inferior.

En aquellos supuestos en los que la retribución de los trabajadores supere, en su conjunto y cómputo anual, los 15.120 euros, estas percepciones serán compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en

cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de la norma.

ENTRADA EN VIGOR DEL DENOMINADO MEI (MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL) QUE SUPONE UN INCREMENTO DE LAS COTIZACIONES

A finales de 2021 se aprobó el RDL 21/2021 que establecía medidas de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de refuerzo del sistema, y en dicha norma se creó el llamado Mecanismo de Equidad Intergeneracional, conocido como MEI y que consistía en la aplicación de un 0,6% adicional que se aplica a la base de cotización por contingencias comunes en todas aquellas situaciones de alta o de asimilación al alta en la Seguridad Social y en las que exista obligación de cotizar para la prestación de jubilación. Pues bien, dicha previsión estaba pendiente de entrar en vigor, y la Ley de Presupuestos establece su entrada en vigor para el 1/1/2023. En los casos en que deban cotizar empresa y trabajador el referido 0,6% se repartirá entre el 0,5% para la empresa y el 0,1% para el trabajador. En el caso de los autónomos, el 0,6% se asumirá íntegramente por el autónomo.

DEJA DE SER OBLIGATORIO REMITIR EL PARTE DE BAJA MÉDICA A LA EMPRESA

A partir del **1 de abril de 2023** los médicos de atención primaria ya no entregarán dos copias del parte médico de incapacidad temporal a los trabajadores con baja médica. La tradicional copia para entregar a la empresa desaparece y la persona que está enferma ya no será la responsable de llevar en mano este certificado al trabajo.

La gestión será telemática y serán los médicos, la Seguridad Social, las mutuas y las empresas los responsables de intercambiarse los documentos necesarios, sin intervención del trabajador afectado, para gestionar la baja o el alta médica.

Los cambios introducidos, con el fin de agilizar trámites y eliminar obligaciones burocráticas, entrarán en vigor el 1 de abril de 2023 y se aplicarán tanto a los procesos de incapacidad temporal (IT) nuevos, como a los que en ese momento se encuentren en curso y no hayan superado los 365 días de duración.

NOVEDADES RESPECTO A LAS EMPLEADAS DE HOGAR

Como es sabido en septiembre de 2022 se aprobó el RDL 16/2022 que introducía diversas modificaciones para las empleadas de hogar. Destaca el reconocimiento de las prestaciones por desempleo y FOGASA, lo que implica el deber de cotizar por dichas prestaciones, si bien como hemos expuesto anteriormente, se prevé una bonificación del 80% de dichas cuotas.

Al mismo tiempo se ha modificado el régimen de extinción de dicha relación laboral, suprimiendo definitivamente la figura del desistimiento, y regulando un sistema especial de extinción a razón de 12 días de salario por año trabajado con un máximo de 6 mensualidades, que será aplicable salvo que renunciando al mismo se intente un despido sin seguir dicho sistema en cuyo caso se aplicará el régimen estándar del Estatuto de los Trabajadores con posibilidad de que se fije una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de 24 mensualidades.

Asimismo, a partir del 1/1/2023 desaparece la posibilidad que fuera la propia trabajadora la que cotizase a la Seguridad Social en caso de realizar una prestación de menos de 60 horas al mes. Desde principios de año, todo empleador deberá asumir el deber de cotizar por la empleada de hogar, sea cual sea la jornada que realice.

NUEVOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL

El 11 de enero de 2023 se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

La nueva norma tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

La nueva norma entrará en vigor el **1 de septiembre de 2023**.

Los incentivos a la contratación se focalizan en los contratos indefinidos celebrados con personas de atención prioritaria, así como en la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos. A modo de resumen destacan:

- **Readmisión de personas en caso de IP:** Se bonifican las readmisiones de personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta para mejorar la empleabilidad de este colectivo y se limitan a los contratos indefinidos y a los supuestos en los que la readmisión no obedezca a un derecho del trabajador, límites que no están contemplados en la regulación actual. También como novedad, estas bonificaciones se extienden a los supuestos de personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría, así como de personas mayores de esa edad que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.
- **Contratación de personas en situación de exclusión social:** La bonificación prevista en la actualidad por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social (55 €/mes) se incrementa hasta 128 €/mes,

igualándose así a la establecida por la contratación indefinida de otros colectivos vulnerables.

- **Contratación de personas desempleadas de larga duración:** La contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración da derecho a una bonificación superior cuando la persona contratada es mujer (128 €/mes, en lugar de 110 €/mes). Esta mayor bonificación se extiende también a la contratación de personas tengan 45 o más años.
- **Contrato de formación para la alternancia.** Respecto del contrato de formación en alternancia establece unas cuantías de bonificación, en lugar de porcentajes, equivalentes a las que resultarían de aplicar el 75% a las cuotas empresariales únicas previstas para este contrato y el 100% en función del tamaño de la empresa. Las bonificaciones previstas en la actualidad por la formación en alternancia, permiten financiar tanto costes de formación como costes de tutorización en la empresa, limitando los primeros a la actividad formativa que, vinculada al citado contrato, se realice en el ámbito laboral. En cambio, la bonificación por costes de tutorización sería aplicable a todas las empresas.
- **Transformación en indefinidos de los contratos formativos:** Los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social previstos por la transformación en indefinidos de contratos formativos también tienen novedades derivadas de la unificación de su regulación e incrementan su cuantía un 200% para igualarla a la prevista por la transformación en indefinido del contrato de formación en alternancia. Además, al igual que se hace con la bonificación por transformación del contrato de relevo, se elimina de la norma que sólo puedan beneficiarse de esta bonificación las empresas con menos de 50 trabajadores en alta, como sucede actualmente.
- **Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite:** La contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite dará derecho a una bonificación en la cotización de 128 euros/mes durante cuatro años.
- **Contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos.:** La contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución dará derecho a una bonificación en la cotización de 128 euros/mes durante cuatro años.
- **Economía social y sectores:** Se establecen bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. Se presta especial atención a las personas jóvenes menores de 30 años, o personas menores de 35 años con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.
- **Conciliación familiar:**
 - (i) Contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos;
 - (ii) Bonificaciones en la cotización de las personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural;
 - (iii) Supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como supuestos de enfermedad profesional.

