

NOVEDADES MATERIA LABORAL

13-01-2023



CEOE
Empresas Españolas

CEPYME

CEOE
Castilla y León

NOVEDADES EN MATERIA LABORAL 2023

León, 13 de enero de 2023

Estimado asociado:

Ante las múltiples novedades en materia laboral de este comienzo de año, a continuación, les resumimos las que consideramos más relevantes:

1. MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

Con efectos 1 de enero de 2023 entró en vigor el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), una **nueva cotización de aplicación tanto para la empresa como para sus trabajadores**. Se trata de un mecanismo que fija un **incremento de cotización de 0,6% aplicado sobre la base de contingencias comunes** en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en la que exista la obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación. De este 0,6%, será a cargo de las **empresas un 0,5%, y** el 0,10% las personas trabajadoras.

Este mecanismo no se aplicará a aquellos **colectivos de trabajadores excluidos de cotizar por la contingencia de jubilación**, no siendo de aplicación, por tanto, entre otros supuestos, en los siguientes casos:

- ✓ Trabajadores obligados a cotizar exclusivamente por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, contingencias profesionales y cotización por solidaridad (por ejemplo, jubilados activos)
- ✓ Colectivos obligados a cotizar exclusivamente por contingencias profesionales.

- ✓ Tampoco se aplicará a los aquellos trabajadores que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas.

2. INCREMENTO DE LAS BASES MÁXIMAS DE COTIZACIÓN

La Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2023 incorpora una subida de las bases de cotización con efectos de 01-01-2023, produciéndose un incremento de las **bases máximas** de cotización. Así, el **tope máximo de la base de cotización** en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social que lo tenga establecido queda fijado, a partir del 1 de enero de 2023, en la cuantía de **4.495,50€ € mensuales**.

En cuanto a las **bases mínimas de cotización**, aumentarán en función del incremento del Salario Mínimo Interprofesional (como veremos más adelante, aún pendiente de concretarse para 2023).

En lo que se refiere a los **tipos de cotización** en el Régimen General de la Seguridad Social durante el año 2023, quedan de la siguiente manera:

- Contingencias comunes el 28,30%, siendo el 23,60% a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador.
- Contingencias profesionales se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

3. COTIZACIÓN TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Con la entrada en vigor el 1 de enero de 2023 del Real Decreto-ley 13/2022 de 26 de julio de 2022, se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. A continuación, se muestran los aspectos principales de este nuevo sistema de

cotización.

Todas las personas que trabajen por cuenta propia cotizarán a la Seguridad Social en función de sus **rendimientos netos anuales**, **obtenidos en el ejercicio de todas sus actividades** económicas, empresariales o profesionales.

A efectos de determinar la base de cotización, se tendrán en cuenta la totalidad de los **rendimientos netos obtenidos en el año natural**, en el ejercicio de sus distintas actividades profesionales o económicas, con independencia de que las realicen de forma individual o como socios o integrantes de cualquier entidad, con o sin personalidad jurídica, siempre y cuando no deban figurar por ellas en alta como trabajadores por cuenta ajena o asimilados a estos. El rendimiento neto computable de cada una de las actividades ejercidas se calculará de acuerdo con lo previsto a las normas del IRPF y con algunas particularidades en función del colectivo al que pertenezcan.

Del importe resultante se deducirá un 7% en concepto de gastos generales, excepto en los casos en que el trabajador autónomo reúna las siguientes características, donde el porcentaje será del 3%:

- Administrador de sociedades mercantiles capitalistas cuya participación sea mayor o igual al 25%
- Socio en una sociedad mercantil capitalista con una participación mayor o igual al 33%

Para la aplicación del porcentaje indicado del 3%, bastará con haber figurado 90 días en alta en este régimen especial, durante el periodo a regularizar, en cualquiera de los supuestos citados anteriormente.

Partiendo del promedio mensual de estos rendimientos netos anuales, se **seleccionará la base de cotización** que determinará la cuota a pagar:

Tabla de rendimientos y bases de cotización.				
Tabla reducida				
Tramos de rendimientos netos		2023	2024	2025
		Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes
1	<= 670 €	751,63 — 849,66	753,29 — 816,98	653,59 — 718,94
2	> 670 y <= 900 €	849,67 — 900	816,99 — 900	718,95 — 900
3	> 900 y < 1.166,70 €	898,69 — 1.166,70	872,55 — 1.166,70	849,67 — 1.166,70
Tabla de rendimientos y bases de cotización.				
Tabla general				
Tramos de rendimientos netos		2023	2024	2025
		Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes
1	>= 1.166,7 y <= 1.300 €	950,98 — 1.300	950,98 — 1.300	950,98 — 1.300
2	> 1.300 y <= 1.500 €	960,78 — 1.500	960,78 — 1.500	960,78 — 1.500
3	> 1.500 y <= 1.700 €	960,78 — 1.700	960,78 — 1.700	960,78 — 1.700
4	> 1.700 y <= 1.850 €	1.013,07 — 1.850	1.045,75 — 1.850	1.143,79 — 1.850
5	> 1.850 y <= 2.030 €	1.029,41 — 2.030	1.062,09 — 2.030	1.209,15 — 2.030
6	> 2.030 y <= 2.330 €	1.045,75 — 2.330	1.078,43 — 2.330	1.274,51 — 2.330
7	> 2.330 y <= 2.760 €	1.078,43 — 2.760	1.111,11 — 2.760	1.356,21 — 2.760
8	> 2.760 y <= 3.190 €	1.143,79 — 3.190	1.176,47 — 3.190	1.437,91 — 3.190
9	> 3.190 y <= 3.620 €	1.209,15 — 3.620	1.241,83 — 3.620	1.519,61 — 3.620
10	> 3.620 y <= 4.050 €	1.274,51 — 4.050	1.307,19 — 4.050	1.601,31 — 4.050
11	> 4.050 y <= 6.000 €	1.372,55 — 4.139,40	1.454,25 — 4.139,40	1.732,03 — 4.139,40
12	> 6.000 €	1.633,99 — 4.139,40	1.732,03 — 4.139,40	1.928,10 — 4.139,40

PROCEDIMIENTO:

- ✓ A partir del 1 de enero de 2023 los trabajadores autónomos tendrán la obligación de declarar sus rendimientos previstos a través de los servicios de la TGSS
- ✓ Para los autónomos que se den de alta a partir de esta fecha, se solicitará esa información en el proceso de alta.
- ✓ En el caso de que el autónomo ya estuviera dado de alta, los rendimientos previstos se podrán comunicar a través del área personal de Importass, hasta el día 31 de octubre de 2023,

✓ Los trabajadores por cuenta propia que a 31/12/2022 vinieran cotizando por una base de cotización superior a la que les correspondería en razón de sus rendimientos estimados, podrán **mantener** en 2023 dicha base de cotización, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior.

✓ Posteriormente, **la TGSS regularizará anualmente la cotización** previa información por parte de la **Administración Tributaria** de los **rendimientos netos computables**

✓ Si a lo largo del año 2023 se prevé una **variación de los rendimientos netos**, será posible seleccionar cada dos meses una nueva base de cotización y, por tanto, una nueva cuota adaptada a los mismos con un **máximo de seis cambios al año**. Esta modificación será efectiva en las siguientes fechas:

- 1/03/2023, si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el último día natural del mes de febrero.
- 01/05/2023, si la solicitud se formula entre el 1 de marzo y el 30 de abril.
- 01/07/2023, si la solicitud se formula entre el 1 de mayo y el 30 de junio.
- 01/09/2023, si la solicitud se formula entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- 1/11/ 2023, si la solicitud se formula entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre.
- 1/01/2024, si la solicitud se formula entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre

Las **bases mensuales** elegidas cada año, tendrán un **carácter provisional**, hasta que se proceda a la **regularización** anual de la cotización. Finalizado el año natural, la **Administración Tributaria** facilitará a la TGSS información sobre los rendimientos anuales reales percibidos.

Si la cuota elegida durante el año resultase **inferior**, se notificará al trabajador el importe de la diferencia. Este importe deberá ser abonado antes del último día del mes siguiente a aquel en que se haya recibido la notificación con el resultado de la regularización.

Si, por el contrario, la cotización fuera **superior**, la Tesorería procederá a reintegrar la diferencia antes del 30 de abril del ejercicio siguiente.

4. GESTIÓN INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador ya no estará obligado a entregar a la empresa su baja médica. Con efectos desde el día **1 de abril de 2023**, se modifica el RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se fijan determinados aspectos de la gestión y del control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración. Como aspectos más relevantes destacamos:

- En relación con los partes médicos de bajas y altas solo se entregará **una copia al trabajador/a**.
- **Se elimina la segunda copia.**
- La persona trabajadora **ya no tendrá que entregar la copia del parte de baja a su empresa.**
- La **comunicación** entre entidades emisoras y el Instituto Nacional de Seguridad Social será **telemática**.

5. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

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, regula determinados incentivos a la contratación, y que resumimos a continuación:

Personas destinatarias de la contratación laboral incentivada:

1. Personas de atención prioritaria, que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas.
2. Personas trabajadoras que se encuentren en alguno de estos supuestos:
 - 1.º Que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos en los supuestos previstos en esta norma.

2.º Que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios en los supuestos previstos en esta norma.

3. Personas con discapacidad, y personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo
4. Personas en riesgo o situación de exclusión social:
5. Mujeres víctimas de violencia de género
6. Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución
7. Mujeres víctimas de violencias sexuales
8. Víctimas del terrorismo

Beneficiarios.

- a) Las empresas u otros empleadores.
- b) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- c) Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.
- d) Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro

Requisitos de los beneficiarios.

- a) No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social
- b) No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas
- c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la seguridad social

Obligaciones de mantenimiento en el empleo.

En las bonificaciones a la **contratación laboral indefinida**, incluida la

transformación de contratos en los supuestos previstos en esta norma, y por la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al **menos tres años desde la fecha de inicio del contrato**, transformación o incorporación bonificados

A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento **no** se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba.

Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.

Exclusiones.

- a) Relaciones laborales de carácter especial
- b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

c) Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los 12 meses anteriores a la fecha de alta hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo.

d) Personas trabajadoras que hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un **plazo de tres meses** previos a la fecha del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato incentivado.

- Los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de 12 meses de los incentivos. Esta exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

BONIFICACIONES

- **Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite.**
- **128 €/mes** durante cuatro años.

- **Contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta.**- La contratación indefinida que suponga la readmisión de personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, dará derecho a una bonificación en la cotización, de **138 €/mes** durante un período de dos años, siempre y cuando la citada readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo.

Esta bonificación se aplicará también en 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 indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de**

explotación sexual como laboral y mujeres en contextos de prostitución dará derecho a una bonificación en la cotización, de **128 €/mes** durante cuatro años.

➤ **Contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos.-** Darán derecho a una bonificación en la cotización, de **366 €/mes** :

- a) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural,.
- b) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante,
- c) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.

En estos supuestos, la duración de las bonificaciones en la cotización coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o, en su caso, situación de IT.

➤ **Contratos de sustitución de personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.** - de **366 €/mes**. La duración coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación.

- **Bonificación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.** - Se aplicará con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una bonificación en la cotización, de **138 €/mes**.

- **Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social.- 128 €/mes** durante 4 años. La empresa deberá contar previamente con la acreditación de la situación de exclusión social por los servicios sociales u órgano público competente. En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora contratada haya finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción durante los 12 meses anteriores, no haya prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena por un período superior a 30 días para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción y sea contratada con carácter indefinido por un empleador que no tenga la condición de empresa de inserción o centro especial de empleo, la bonificación será de **147 €/mes** durante un periodo máximo de 12 meses.

- **Bonificación por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración.** - La contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación dará derecho a una bonificación en la cotización, de **110 €/mes** durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres o personas de 45 o más, la bonificación indicada será de **128 €/mes** durante tres años.

- **Contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo.-** La contratación indefinida de personas que tengan acreditada la condición de víctima de terrorismo bonificación de **128 €/mes** durante cuatro años.

- **Contrato de formación en alternancia.** - El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, a una

bonificación de **91 €/mes**. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de **28 €/mes** en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.

➤ **Bonificación por la transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo.**

1. La transformación en indefinidos de contratos dará derecho a una bonificación de **128 €/mes durante tres años**. En el caso de mujeres, será de **147 €/mes**.

2. La transformación en indefinidos de contratos de relevo, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización, de **55 €/mes** durante los tres años siguientes. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de **73 €/mes**.

➤ **Bonificaciones a la formación en alternancia.**

1.- La actividad formativa en el ámbito laboral, vinculada al contrato de formación en alternancia, cuando, sea desarrollada en el ámbito de la empresa dará derecho a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la financiación de los costes de la formación recibida por la persona trabajadora contratada, en la cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al **35% de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15% de la jornada el segundo.**

Cuando el contrato de formación en alternancia se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de **Garantía Juvenil**, la cuantía máxima de las bonificaciones será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al **50 % de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25% de la jornada el segundo.**

2.- Todas las empresas que realicen contratos de formación en alternancia se podrán aplicar una bonificación por **costes derivados de tutorización** de las personas trabajadoras con una cuantía máxima **de 1,5 € por alumno o alumna** y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. En el supuesto de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional

tendrá una cuantía máxima de 2 € por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. Tales bonificaciones por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional.

- **Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.-** Las empresas, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del **turismo**, que generen actividad productiva en los meses de **febrero**, **marzo** y **noviembre** de cada año y que inicien y/o mantengan en **alta** durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo-discontinuo, podrán aplicar en dichos meses una bonificación en la cotización, de **262 euros/mes.**

- **Contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.-** En el primer año de vigencia de este real decreto-ley, los contratos indefinidos que se celebren con personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación y que sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, darán derecho a una bonificación en la cotización de **275 €/mes, durante tres años.**