

REF.LAB.: 2023/03

FECHA: 17-01-2023

ASUNTO: NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL AÑO 2023.

Estimado cliente:

En los últimos días se han publicado diversas normas en las que se regulan algunas novedades laborales y de Seguridad Social. Resumimos a continuación las más importantes contenidas en el RDL 20/2022 de 27 de diciembre, la Ley 31/2022 de 23 de diciembre por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para 2023, el RDL 1/2023 de 10 de enero, el RD 1060/2022 de 27 de diciembre y la Orden ISM/2/2023 de 11 de enero sobre gestión y control de la Incapacidad Temporal.

A) RDL 20/2022 DE 27 DE DICIEMBRE:

- Se prorrogan hasta el 30-06-2023 las medidas de apoyo en el ámbito laboral frente a la crisis de Ucrania o el aumento de costes energéticos, como los ERTE por tales motivos, y se prorroga también hasta el 30-06-2023 la prohibición para las empresas acogidas a esas medidas de hacer despidos objetivos basados en tales causas.
- Se prorroga temporalmente para 2023 el salario mínimo interprofesional del 2022.
- Se incrementan de forma extraordinaria un 15% las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez y el ingreso mínimo vital.
- Se prorrogan determinados supuestos de jubilación parcial al amparo de la regulación vigente en 2011 para puestos que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en sectores como fabricación, montaje, reparación, mantenimiento de la industria manufacturera.

B) PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2023 (LEY 31/2022 DE 23-12):

I.- Pensiones de la Seguridad Social.

- Se actualizan las pensiones en un 8,5%.
- La pensión máxima se situará en 3.059 € por 14 pagas (42.826 €/año).

II.- Cotización a la Seguridad Social.

- Se incrementa en 2023 la base máxima de cotización a 4.495,50 €/mes. En cuanto a la base mínima, se mantiene la de 1.166,70 €/mes, si bien se prevé su incremento en el momento en que se establezca el nuevo salario mínimo interprofesional para 2023.
- Los tipos o porcentajes de cotización anteriores se mantienen y no sufren variación en el Régimen General.



- No obstante, se establece una nueva cotización por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional de un 0,6% (0,5% a cargo de la empresa y 0,1% a cargo del trabajador). En el caso de los Trabajadores por Cuenta Propia/Autónomos el 0,6% será íntegramente a su cargo.
- Se mantiene el porcentaje de cotización de solidaridad del 9% en los casos de Jubilación Activa (compatibilización del trabajo con la percepción de la pensión de jubilación). Y se regula que esta cotización deberá hacerse incluso en caso de profesionales que tienen Jubilación Activa con inclusión en su Mutuality.
- En cuanto al Sistema Especial para Empleados de Hogar, se actualizan los tramos de cotización y se establecen los porcentajes de cotización al desempleo de un 7,05% en caso de contrato indefinido (5,50% empleador y 1,55% empleado) y de un 8,30% en caso de contrato temporal (6,70% empleador y 1,60% empleado), y al Fondo de Garantía Salarial (0,2% a cargo del empleador). También le es aplicable el Mecanismo de Equidad Intergeneracional de un 0,6% (0,5% a cargo del empleador y 0,1% a cargo del/la empleado/a).
- Se establece a partir de 2023 la cotización de los Trabajadores por Cuenta Propia/Autónomos por ingresos reales (para mayor detalle sobre este punto ver nuestra circular REF.LAB. 2022/17).

III.- Interés legal del dinero e interés de demora.

- El interés legal del dinero queda en el 3,25%.
- El interés de demora queda en el 4,0625%.

IV.- I.P.R.E.M.

- Queda establecido para 2023 en 20,00€/día, 600,00€/mes, 7.200,00€/año sin pagas extras y 8.400,00€/año con pagas extras.

C) RDL 1/2023 DE 10 DE ENERO DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL:

Lo más importante de esta norma son las nuevas bonificaciones que se regulan para la contratación laboral y que resumimos a continuación:

- Requisitos de las empresas beneficiarias:
 - No estar inhabilitado ni excluido para obtener subvenciones y ayudas públicas.
 - Estar al corriente de obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
 - En empresas de 50 o más trabajadores, contar con el Plan de Igualdad debidamente inscrito en el registro público.
- Exclusiones: No pueden aplicarse estos incentivos en los siguientes casos:
 - Relaciones laborales de carácter especial (excepto los supuestos expresamente regulados para el servicio del hogar familiar).



- Cónyuge o familiares hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad del empresario, los que tengan el control empresarial, miembros del órgano de administración o cargos de dirección.
 - Personas que han tenido en la misma empresa un contrato indefinido en los 12 meses anteriores o un contrato temporal o formativo en los 6 meses anteriores.
 - Personas que han tenido un contrato indefinido con cualquier empresa en los 3 meses anteriores, salvo que su baja fuera por despido improcedente o colectivo.
 - Estas exclusiones no afectan a personas con discapacidad (salvo la penúltima con contrato indefinido y la última). Y si son además con dificultades de acceso al mercado de trabajo tampoco les afectarán estas dos exclusiones.
- Obligación de mantenimiento de empleo:
 - Mantener el empleo de la persona contratada con estas ayudas durante 3 años.
 - A estos efectos no se tendrán en cuenta las bajas por despidos objetivos o disciplinarios no declarados ni reconocidos como improcedentes, despidos colectivos que no sean declarados no ajustados a derecho, baja voluntaria, jubilación, invalidez o fallecimiento del trabajador, periodo de prueba, fin de contrato formativo o de contrato temporal de los regulados en esta norma o fin del llamamiento del fijo discontinuo. Tampoco se tienen en cuenta las bajas por jubilación, invalidez o fallecimiento del empresario persona física.
 - Las empresas que extingan un contrato bonificado por despido improcedente o colectivo, quedan excluidas de incentivos durante 12 meses, afectando la exclusión a un número de contratos igual a los extinguidos.
 - Las empresas que trasladen su actividad a países que no sean de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, deberán devolver las bonificaciones.
 - Bonificaciones:
 - Se aplican sobre contingencias comunes, profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, Fondo de Garantía Profesional y formación profesional).
 - Se aplican a contratos a tiempo parcial siempre que sean al menos del 50% de la jornada (salvo personas con discapacidad y reducciones de jornada por conciliación laboral) y las bonificaciones se reducen proporcionalmente a la jornada.
 - En sucesiones de empresas con subrogación laboral se mantienen los beneficios por el tiempo que reste.
 - También se mantienen los beneficios si el trabajador accede a la jubilación parcial.
 - Si a un supuesto le son aplicables dos bonificaciones distintas, solo podrá aplicarse una de ellas.
 - Al tramitar el alta en Seguridad Social de los trabajadores afectados deberán figurar todos los datos sobre el derecho a la bonificación de que se trate.

Entrada en vigor: La norma regula diferentes fechas de entrada en vigor de sus preceptos, por lo que si precisa un mayor detalle sobre dichas fechas puede dirigirse a nuestro despacho para su información.



Insertamos a continuación un esquema resumido de las bonificaciones reguladas:

- **Contratación indefinida:**

Supuesto	BONIFICACIÓN MES	DURACIÓN
Personas con capacidad intelectual límite	128	4 años
Readmisión tras cese por Incapacidad Permanente total o absoluta	138	2 años
Mayores de 55 años con Incapacidad Permanente reincorporados en otra categoría o en otra empresa	138	2 años
Mujeres víctimas violencia de género, sexual o trata	128	4 años
Personas en situación de exclusión social	128	4 años
Personas que han finalizado un contrato de inserción en los últimos 12 meses y no han trabajado 30 días	147	12 meses
Desempleados inscritos en el SEPE 12 meses de los 18 meses anteriores	110	3 años
En el caso anterior, si son mayores de 45 años o mujeres	128	3 años
Víctimas del terrorismo	128	4 años
Transformación en indefinido de contratos formativos	128	3 años
En el caso anterior, si son mujeres	147	3 años
Transformación en indefinido de contratos de relevo	55	3 años
En el caso anterior, si son mujeres	73	3 años
Incorporación como socio en cooperativas o sociedades laborales de quien realice formación práctica	138	3 años
Incorporación como socio en cooperativas o sociedades laborales de desempleados	73	3 años
En el caso anterior, si son menores de 30 años o de 35 años con discapacidad igual o superior al 33%	147 73	1 año 2 años
Menores de 30 años con baja cualificación y beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	275	3 años

- **Contratación temporal:**

Supuesto	BONIFICACIÓN MES	DURACIÓN
Desempleados menores de 30 años para sustituir riesgo durante embarazo o riesgo durante lactancia natural (incluye empleados hogar)	366	sustitución
Desempleados menores de 30 años para sustituir nacimiento y cuidado de menor (incluye empl. hogar)	366	sustitución
Desempleados para sustituir autónomos durante las mismas 2 situaciones anteriores	366	sustitución
Desempleados con discapacidad para sustituir discapacitados en I.T.	366	sustitución
Formación en alternancia	91	contrato



- **Bonificaciones aplicables a las personas que son sustituidas y otros supuestos:**

Supuesto	BONIFICACIÓN MES	DURACIÓN
Sustituidos por nacimiento o cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural	366	sustitución
Socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas sustituidos en los mismos casos del punto anterior	366	sustitución
Cambio de puesto por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural	138	cambio
Cambio de puesto por enfermedad profesional	138	cambio
Empresas de turismo y comercio y hostelería que mantengan la actividad de los fijos discontinuos en febrero, marzo y noviembre	262	mes en alta

- Otras novedades de esta norma:
 - Con estas nuevas bonificaciones, quedan derogadas casi todas las anteriormente existentes (por ejemplo las de sustitución por maternidad, tanto para los sustitutos como para las sustituidas).
 - Se derogan las bonificaciones por contratación de familiares por el trabajador autónomo.
 - Se regulan determinadas posibilidades de compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística.

C) RD 1060/2022 DE 27 DE DICIEMBRE Y ORDEN ISM/2/2023 DE 11 DE ENERO SOBRE GESTIÓN Y CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.):

- A partir del 01-04-2023 cambia el sistema de remisión de los partes de I.T. Desde dicha fecha, **el trabajador ya no tendrá obligación de entregar en la empresa el parte de baja, confirmación o alta.** El nuevo proceso es el siguiente:
 - El médico facultativo entregará al trabajador un único ejemplar de los partes de baja, alta y confirmación de I.T.
 - A su vez, el Servicio Público de Salud remitirá los partes al INSS por vía telemática de forma inmediata y como máximo en el 1º día hábil siguiente.
 - El INSS comunicará a la empresa los datos de la baja, por vía telemática a través del sistema RED, como máximo en el siguiente día hábil.
 - La empresa tendrá 3 días desde la comunicación del INSS, para remitirle por sistema RED los datos económicos de la baja de I.T.
- Los procesos de enfermedad se dividen por su duración estimada en:
 - Muy cortas (inferior a 5 días): el facultativo podrá expedir en un solo parte la baja y el alta de la I.T.



- Cortas (5 a 30 días): se hará constar la fecha de la 1ª revisión, que no será nunca más allá de 7 días. Los sucesivos partes de confirmación se extenderán en fechas que no podrán superar los 14 días.
 - Medias (31 a 60 días): se hará constar la fecha de la 1ª revisión, que no será nunca más allá de 7 días. Los sucesivos partes de confirmación se extenderán en fechas que no podrán superar los 28 días.
 - Largas (61 o más días): se hará constar la fecha de la 1ª revisión, que no será nunca más allá de 14 días. Los sucesivos partes de confirmación se extenderán en fechas que no podrán superar los 35 días.
- Se aprueban nuevos partes de baja, alta y confirmación que se utilizarán a partir de la indicada fecha del 01-04-2023. Como novedad, en los partes de baja se introducen dos campos nuevos que deberán facilitarnos: el puesto de trabajo y la descripción de funciones de la persona que causa baja.

Atentamente.

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.