

Novedades laborales en 2023

Entre las novedades laborales para el año 2023 destacan las siguientes:

1. Nueva cotización: Mecanismo de Equidad Intergeneracional

El 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.

El MEI es un mecanismo que fija un **incremento de cotización de 0,6 puntos porcentuales 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.

- las empresas pagan un 0,5%;
- los empleados pagan el 0,1% restante.

2. Subida de las bases máximas de cotización

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€ euros mensuales**.

En cuanto a las **bases mínimas de cotización**, aumentan un 8%, igual al incremento del Salario Mínimo Interprofesional.

Los tipos de cotización no varían respecto a 2022:

- Para las **contingencias comunes** se mantiene el 28,30 %: 23,60 % a cargo de la empresa y el 4,70 % a cargo del empleado.
- Para las **contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional 4ª de la LPGE para 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

3. Se eleva la cuantía de la prestación por desempleo

Aumenta la cuantía de la prestación contributiva por desempleo: **pasa del 50% al 60% de la base reguladora a partir del día 181** (esto es, el séptimo mes) del percibo de la prestación.

Es decir, para 2023 queda de la siguiente manera:

- Seis primeros meses: 70%
- Resto del tiempo: 60%

4. Contratos sector público: planes de igualdad obligatorios para empresas > 50 trabajadores

Se ha modificado la Ley 9/2017 de contratos del sector público y pasa a disponer que las **empresas obligadas a tener plan de igualdad** (a partir de 50 trabajadores) **no pueden contratar con la Administración y demás entidades del sector público si no**

disponen de un plan de igualdad conforme a lo indicado en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, y ello a partir del 1.1.

5. Bases de cotización en el RETA

Los PGE 2023 reflejan las nuevas bases de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Destacan las siguientes modificaciones:

- La **base máxima de cotización** es de 4.495,50 euros mensuales.
- En relación con las **cotizaciones comunes**, el tipo de cotización pasa a ser del 28,30% y para las **contingencias profesionales** del 1,30% (0,66% contingencia de incapacidad temporal y 0,64% las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia).

La **actualización se ha producido en las bases máximas de cotización de los tramos 11 y 12 del RETA**: se elevan de los 4.139,40 €/mes hasta los 4.495,50 €/mes a partir de 1 de enero de 2023, lo que conduce a que, en estos tramos, la cuota máxima pase de 1.266,66 euros/mes a 1.375,62 euros/mes

Respecto al **cálculo de la base de cotización por ingresos reales**, hay que señalar que se ajusta la cuota a los rendimientos netos del trabajador por cuenta propia.

6. Revalorización de las pensiones

El importe a percibir por pensiones públicas no podrá superar, durante el año 2023, la cuantía íntegra mensual resultante de aplicar a la cuantía íntegra de 2.819,18 euros el incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del **IPC de los 12 meses previos a diciembre de 2022**, sin perjuicio de las pagas extraordinarias que pudieran corresponder a su titular, cuya cuantía también estará afectada por el mencionado límite.

7. 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.

Destacan las siguientes novedades:

- En relación con los partes médicos de bajas y altas solo se entregará **una copia al trabajador**.
- **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**.

8. Nuevos permisos previstos en el Anteproyecto de la Ley de Familias

La futura Ley de Familias (de momento solo se ha aprobado el anteproyecto), incluye tres nuevos permisos destinados a conciliar la vida personal y laboral:

- **Permiso retribuido de cinco días al año** para el cuidado de familiares en caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, o intervención quirúrgica (hasta 2º grado o conviviente)
- **Permiso no retribuido de seis semanas** hasta que el menor de edad cumpla ocho años (podrán disfrutarse de forma continua o discontinua). En 2024 este permiso pasará a ser de ocho semanas.
- **Permiso retribuido de cuatro días al año** para atender a familiares que requiera atención.

9. El SMI sube un 8%

El Gobierno sube el Salario Mínimo Interprofesional **un 8% hasta 1.080 euros al mes** para un empleo de 40 horas semanales con efectos retroactivos a 1 de enero, un 47% en los últimos cinco años.

10. Permiso preparto y baja retribuida por menstruaciones dolorosas

El Proyecto de Ley por el que se modifica la Ley de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo incluye un **“permiso laboral preparto”** a partir de la semana 39 de gestación. En principio, esta baja sería automática y no consumiría ningún día del permiso de maternidad.

Otra de las novedades que introducirá esta Ley es la posibilidad de acogerse a una **baja retribuida por menstruaciones especialmente dolorosas** (las cuales, hasta que se apruebe y publique la Ley, requieren de certificado médico).

En definitiva, con esta reforma se incluiría el derecho a la incapacidad temporal por cuadros médicos que se deriven de menstruaciones incapacitantes secundarias.

11. Reducciones a la Seguridad Social de las contribuciones empresariales a planes de pensiones

A partir del 1 de enero de 2023 ha entrado en vigor la Disposición Final 4ª de la Ley 12/2022, de 20 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo (BOE 01.07.2022), que permite la deducción de la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, respecto de los importes de las contribuciones que efectúen las empresas a los planes de pensiones de empleo.

El objeto es incentivar la generalización de los planes de los convenios colectivos sectoriales.

El importe máximo de estas contribuciones, a las que se aplicará una **reducción del 100%**, es el que resulte de multiplicar por 13 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del Grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresas para la cobertura de dichas contingencias.

Las reducciones de la cuota las realiza la TGSS a instancia de la empresa antes del cálculo de la liquidación correspondiente, previa comunicación de la identidad de los trabajadores, el período de liquidación y el importe de la contribución realizada.

12. Mantenimiento de la jubilación parcial en la industria manufacturera

La Disposición Final 6ª. Dos del 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 (BOE 11.01.2023), se modifica una vez más el apartado 6 de la Disposición Transitoria 4ª de la LGSS, recuperando la redacción dada por la Ley 24/2022, computándose el tiempo del servicio social femenino obligatorio a efectos de la acreditación del período de cotización.

Así pues, a partir del día 12 de enero de este año, fecha de entrada en vigor de esta modificación, se podrá seguir aplicando la regulación para la modalidad de **jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo**, a las pensiones causadas antes del 1.1.2024, siempre que se cumplan los requisitos legales correspondientes.

13. Despido colectivo: más controles

El Proyecto de Ley del Empleo que se está tramitando en el Parlamento permitirá que la ITSS evalúe y emita su conformidad o no sobre las causas alegadas por la empresa para la ejecución del despido colectivo.

Hasta ahora, la ITSS ya supervisaba el cumplimiento procesal del ERE, pero no entraba a determinar si la decisión extintiva se correspondía o no con las causas alegadas y con su acreditación.

Se trata de un control administrativo más, no de una autorización, pero supone un mayor control de los ERE tras la desaparición de la autorización administrativa tras la reforma laboral de 2012.

14. Indemnizaciones por despido. Reclamación de UGT despido a la carta

El Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa (CEDS) ha admitido a trámite la reclamación interpuesta contra el actual sistema español de despido. A juicio de UGT, el actual sistema indemnizatorio en caso de despido improcedente incumple «de manera manifiesta el artículo 24 de la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)».

El origen de la reclamación, según UGT, nace en que «las sucesivas reformas laborales han convertido el despido injustificado en libre y escasamente pagado. La reducida indemnización por una extinción arbitraria no cubre el daño realmente causado.

En paralelo a la admisión de esta demanda, el Comité ha resuelto que Francia incumple el derecho de protección en caso de despido.

Si la Justicia europea estima, como en el caso francés, que el sistema español no es lo “suficientemente reparador” con el trabajador despedido, el Gobierno aprovecharía para establecer un nuevo sistema que puede causar un aluvión de demandas entre empresas y trabajadores. Según la Ministra de Trabajo, se podría ir a una fórmula tasada para beneficiar a los más perjudicados en caso de ser despedidos, una especie de despido “restaurativo y disuasorio” a la carta.

15. Medidas integrales e interdisciplinarias, incidentes a nivel laboral, para la prevención y erradicación de las violencias sexuales

Se introducen medidas destinadas a la promoción de **condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, incidiendo en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**; la creación de canales

específicos para dar cauce a las denuncias, así como de procedimientos para solventarlas; la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas y protocolos de actuación y formación, y la inclusión de la violencia sexual como un riesgo evaluable en las valoraciones de riesgos de los puestos de trabajo de las trabajadoras.

Asimismo, se modifica el ET equiparando a las víctimas de violencia sexual con las de violencia de género en materia de reducción de jornada laboral, movilidad geográfica, suspensión del contrato de trabajo, extinción del contrato de trabajo y causas de nulidad del despido objetivo y disciplinario. En el supuesto de movilidad geográfica se introduce la posibilidad de extinción del contrato una vez finalizada la movilidad (es decir, cuando la trabajadora no pueda o no se encuentre en condiciones de retornar a su anterior puesto ni continuar en el nuevo) con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores a un mes, con un máximo de doce mensualidades. También queda modificado el RETA equiparando a las víctimas de violencia sexual con las de violencia de género en materia de jornada e interrupciones justificadas de la misma y extinción de contrato de la trabajadora autónoma económicamente dependiente. Por último, se modifica la Ley General de la Seguridad Social equiparando a las víctimas de violencia sexual con las de violencia de género en la totalidad de menciones legales.

16. Nuevos incentivos a la contratación laboral a partir del 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.

Se simplifica y homogenizan los requisitos de las empresas beneficiarias. Para los contratos financiados mediante bonificaciones se establece que el empleador deberá mantener a la persona trabajadora en situación de alta al menos 3 años desde el inicio del contrato incentivado.

En materia de bonificaciones a la Seguridad Social, se establece una cuantía por cada mes natural completo.

Las medidas de nueva implantación bonificadas son las siguientes:

- **La bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación** beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Dará derecho a una bonificación 275 euros durante tres años.
- La bonificación por la contratación indefinida o incorporación como **persona socia en la cooperativa o sociedad laboral** de personas que realizan formación práctica en empresas. Dará derecho a una bonificación de 138 €/mes, durante tres años, o bien durante la vigencia del contrato si se trata de persona con discapacidad.
- La bonificación por la transformación en contratos fijos discontinuos de contratos **temporales** suscritos con personas trabajadoras incluidas en el Sistema especial agrario por cuenta ajena. Dará derecho, durante los tres años siguientes, a una bonificación en la cotización de 55 euros por mes, cifra que, en el caso de las mujeres, se eleva hasta los 73 euros por mes.

Con carácter general, las cuantías de las bonificaciones a la contratación se han determinado en función de una cuota de referencia igual para todos los grupos de cotización.

17. Nuevos delitos en materia laboral

La Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de trasposición de directivas comunitarias y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la UE, ha modificado el artículo 311 del Código Penal, para incorporar **un nuevo tipo penal en materia laboral contras los derechos de los trabajadores, que entró en vigor el 12 de enero** (falsos autónomos, hechos vinculados al uso de nuevas tecnologías, plataformas; fraude reiterado en horas extras, superar la jornada en contratos parciales, los contratos de becarios o de prácticas no laborales con desempeño de funciones laborales, etc.).

Las penas pueden ser de 6 meses a 6 años y multa de 6 a 12 meses.