

NOVEDADES LABORALES 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**:

NOVEDADES LABORALES 2023

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. 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.

9. 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

NOVEDADES LABORALES 2023

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 las 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.

10. 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.**

15. 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.