

Asesores  
**Díaz & Díaz**

E-DOSSIER

# 2023 NOVEDADES LABORALES

Las claves para optimizar la gestión laboral  
del ejercicio



## NOVEDADES LABORALES PARA EL AÑO 2023

El año 2023 se inicia con Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 aprobada y publicada (Ley 31/2022), y las novedades y revisiones que ello implica, así como también con la puesta en marcha desde el 1 de enero, de ciertas novedades relevantes, entre ellas el nuevo régimen de cotización para los autónomos. 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, in-

crementadas 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 que 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:** debe tenerse en cuenta la entrada en vigor del nuevo sistema de cotización en el que la base de cotización viene determinada por los ingresos reales previstos. En todo caso 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€.

En todo caso, y 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.

**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€**.

Las pensiones mínimas anuales quedan fijadas en las siguientes cuantías:

### Jubilación:

- Con 65 o más años con cónyuge a cargo = 13.526,80€

- Con 65 o más sin cónyuge a cargo y unidad económica unipersonal (ueu)= 10.963,40€
- Con 65 o más con cónyuge no a cargo = 10.406,20€
- Menor de 65 años con cónyuge a cargo = 12.682,60€
- Menor de 65 años sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 10.256,40€
- Menor de 65 años con cónyuge no a cargo = 9.695,00€

#### **Incapacidad Permanente:**

- Gran Invalidez con cónyuge a cargo = 20.290,20€
- Gran Invalidez sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 16.445,80€
- Gran Invalidez con cónyuge no a cargo = 15.610,00€
- Absoluta con cónyuge a cargo = 13.526,80€
- Absoluta sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 10.963,40€
- Absoluta con cónyuge no a cargo = 10.406,20€
- Total con 65 años y con cónyuge a cargo = 13.526,80€
- Total con 65 años y sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 10.963,40€
- Total “cualificada” edad entre 60 y 64 años con cónyuge a cargo = 12.682,60€
- Total “cualificada” edad entre 60 y 64 años sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 10.256,40€

#### **Viudedad:**

- Titular con cargas familiares = 12.682,60€

- 65 años o más o discapacidad igual o superior al 65% = 10.963,40€
- Entre 60 y 64 años = 10.256,40€
- Menor de 60 años = 8.306,20€

#### **Otras pensiones:**

- Orfandad y a favor de familiares por beneficiario = 3.353,00€
- SOVI no concurrente = 7.021,00€
- SOVI concurrente = 6.815,20€

- La cuantía de las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez se fija en 6.402,20€.

- Las cuantías del **Ingreso Mínimo Vital** se incrementan para 2023 en un 8,5%

## **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€.

## **MANTENIMIENTO DE LAS CUANTÍAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL**

No se ha modificado, por ahora, la cuantía del SMI que recordamos, fue revisado en febrero de 2022 mediante el RD 152/2022 pero con efectos desde el 1/1/2022, manteniéndose su cuantía en las siguientes:

- SMI diario 33,33€
- SMI mensual 1.000,00€
- SMI anual 14.000,00€ (14 pagas)

## **ENTRADA EN VIGOR DEL NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN POR INGRESOS PARA LOS AUTÓNOMOS**

El 1/1/2023 entró en vigor una reforma muy relevante que afecta a la cotización de los trabajadores autónomos y que había sido aprobada ya el pasado mes de julio a través del RDL 13/2022. La reforma consiste en que se liga el importe de la cotización a los ingresos reales del autónomo. Para ello se ha previsto una tabla con 15 tramos de ingresos que determinan la base de cotización que podrá elegir el autónomo. El sistema se desplegará en un periodo de tres años, existiendo ya publicadas las tablas para los años 2023, 2024 y 2025. En 2023, en los tramos más bajo, el nuevo sistema supone una rebaja de cuotas, mientras que, para los tramos de ingresos más altos, el nuevo sistema supone un incremento de cuotas. El autónomo podrá modificar y adaptar la base de cotización a sus ingresos previstos, cada dos meses, y en todo caso, a posteriori deberá regularizar su cotización realizada en función de su previsión de ingresos, a la vista de los ingresos reales. Desaparece la limitación a la elección de de-

terminadas bases de cotización a partir de los 47 años. Los autónomos que a 1/1/2023 no hayan escogido una base de cotización, mantendrán la que tenían hasta 31/12/2022 siempre que sea igual o superior a la que corresponda según las nuevas tablas de ingresos. Pese a la puesta en marcha del nuevo sistema de cotización, se mantiene la denominada tarifa plana para quienes inicien la actividad, pero pasa a ser de 80 euros mensuales durante los 12 primeros meses de actividad, sin vinculación con los ingresos; y en los 12 meses siguientes se podrá mantener la cuota de los 80€ mensuales siempre que los ingresos netos sean inferiores al SMI.

## **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.

## **INCREMENTO DE LA CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO A PARTIR DEL 181 DÍA DE PRESTACIÓN**

La cuantía de la prestación por desempleo resulta de aplicar un porcentaje medio de la base de cotización de los 6 últimos meses anteriores de quedarse en desempleo. Durante los 180 primeros días el porcentaje es del 70%, pero a partir del día 181 y hasta la finalización de la prestación, antes se calculaba como el 50% de esas bases de cotización, pues bien desde el 1/1/2023 la prestación por desempleo a partir del día 181 se calculará como el 60% de la referida media de bases de cotización, por lo que se incrementa la cuantía de la misma. Dicha mejora de la prestación por desempleo, se aplica no sólo a las nuevas prestaciones generadas a partir de 31/12/2022, sino también quienes ya estuvieran percibiendo dicha prestación.

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

En coherencia con la progresiva implantación de las nuevas tecnologías se ha eliminado la tradicional exigencia al trabajador de remitir el parte de baja médica a la empresa, ya que será ahora el Servicio Público de Salud el que se encargará de comunicar dicha circunstancia a la empresa, descargando al trabajador de la misma. Dicha reforma normativa entrará en vigor a partir de 1/4/2023, y a partir de tal fecha sólo se le entregará al trabajador una copia para él.

## **NOVEDADES AFECTANTES 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 he-

mos 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. Al mismo tiempo, 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.

## **EXIGENCIA DE PLAN DE IGUALDAD PARA PODER CONTRATAR CON LA ADMINISTRACIÓN**

La Ley de Presupuestos ha introducido una modificación en la Ley 9/2017 de contratos del Sector Público, con vigencia desde el 1/1/2023, y según la cual, las empresas que están obligadas a disponer de un Plan de Igualdad (que son las que tengan a partir de 50 trabajadores, estas últimas tienen dicha obligación desde el 7/3/2022) no podrán contratar con la Administración, ni con las demás entidades del sector público, si no justifican que disponen del referido Plan de Igualdad conforme al art. 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

## **FIJACIÓN DEL LÍMITE DE APORTACIÓN A PLANES DE PENSIONES 2023**

La Ley de Presupuestos ha fijado el límite máximo de aportaciones anuales a planes de pensiones para 2023, manteniendo las finalidades, pero modificando y ajustan-

do las cuantías que ya fijó la reciente reforma introducida por la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, que pretendía que la mayor parte de recursos económicos de ahorro se aporten a los Planes de Pensiones de Empleo antes que a los planes privados. Así, se establece un sistema según el cual, se lleva al mínimo de los 1.500€ el importe de aportación máxima a los planes individuales, pudiéndose superar los 1.500€ anuales, sólo en el caso o en la misma cuantía que la empresa haya realizado aportaciones en favor del trabajador al Plan de Pensiones de empleo, y ello hasta un máximo total de 8.500€ anuales, que, no obstante, tampoco podrán alcanzarse por personas que tengan ingresos elevados (superiores a 60.000€ anuales). En el caso de los autónomos, también se podrá superar los 1.500€, pero sólo se podrá llegar a los 4.250€.

## **SE SUSPENDE UN AÑO MÁS LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE REDUCCIÓN DE COTIZACIONES POR REDUCCIÓN DE SINIESTRALIDAD**

Como es sabido, en su día y mediante el RD 231/2017, se aprobó un sistema que preveía la reducción de cotizaciones por contingencias profesionales, a las empresas que acreditasen una reducción considerable de la siniestralidad, pues bien, dicha medida quedó en suspenso ya durante el año 2019 y desde entonces se ha venido prorrogando dicha suspensión, y ahora se prevé que se mantendrá, hasta que el Gobierno proceda a reformar el citado RD.

### **AVISO LEGAL**

Esta información ha sido elaborada por los profesionales de este despacho sobre la base de las consultas más habituales que nos plantean nuestros clientes. Tiene una finalidad meramente orientativa y divulgativa. No se aceptarán responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en este e-dossier informativo.