



CIRCULAR LABORAL 29/2022

28 de diciembre de 2022

NOVEDADES LABORALES EN LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES 2023 (LEY 31/2022, DE 23 DE DICIEMBRE) Y EN EL RD 1058/2022, DE 27 DE DICIEMBRE, SOBRE REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El pasado 24 de diciembre se publicaba en el BOE la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPPGGE) para 2023. En la misma se recogen toda una serie de medidas laborales y sociales que pasamos a resumir, por lo que respecta a aquellos aspectos más relevantes y/o de aplicación general, de forma práctica. Además de las materias habituales -bases y tipos de cotización, pensiones, etc....- este año se incorporan relevantes novedades que a continuación detallamos. Igualmente haremos referencia a los aspectos más relevantes del RD 1058/2022, de 27 de diciembre, que desarrolla algunas cuestiones de la propia LPPGGE:

1. Bases y tipos de cotización:

- a. Se incrementa un 8,6 % la **base máxima de cotización** de Seguridad Social, estableciéndose en **4.495 euros (54.000 euros anuales)**.
- b. Por lo que respecta a las **bases mínimas de cotización** se incrementarán en función del aumento del SMI -aún pendiente de concreción para 2023, si bien se prevé que se incremente de los 1.000 euros mensuales por 14 pagas a una horquilla comprendida entre los 1.049 euros a los 1.082 euros mensuales- incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.
- c. Por lo que respecta a los **tipos de cotización**, no varían respecto a 2022. De este modo:
 - i. Para las contingencias comunes se mantiene el 28,30 %: 23,60 % a cargo de la empresa y el 4,70 % a cargo del trabajador.

- ii. 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.
 - iii. En relación a las **horas extraordinarias**, para su cotización adicional, se aplicarán los siguientes tipos de cotización:
 - iv. Cuando se trate de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, el 14 %: el 12,00 % a cargo de la empresa y el 2,00 % a cargo del trabajador.
 - v. Cuando se trate de las horas extraordinarias que no sean por fuerza mayor, el 28,30 %: el 23,60 % a cargo de la empresa y el 4,70 % a cargo del trabajador.
- d. No obstante, el mantenimiento de tipos generales de cotización para 2023, recordar la **nueva cotización correspondiente al mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)** que se aplicará a partir del próximo 1 de enero de 2023. Concretamente, se efectuará una cotización adicional de 0,6 %aplicable a la base de cotización por contingencias comunes en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en las que exista obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación. Cuando el tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empleador y trabajador, el 0,5 % será a cargo del empleador y el 0,1 % a cargo del trabajador.
- e. Por último, las cuotas únicas por cada día trabajado, aplicables a partir del 1 de enero de 2023 en los antiguos **contratos para la formación y el aprendizaje y en los actuales contratos de formación en alternancia** en los supuestos a que se refiere la disposición adicional 43ª.1 LGSS, serán las del año 2022 incrementadas en la misma proporción que lo haga el SMI para 2023.

2. Pensiones públicas:

- a. La LPPGGE para 2023, concretamente en su art. 35, no fija específicamente un porcentaje de incremento, sino que se establece cuál es el procedimiento específico para su determinación. Concretamente, 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 citado límite.
- b. Para aquellas pensiones que no alcancen la cuantía mínima de pensiones, en su modalidad contributiva, el art. 43 LPPGGE para 2023 establece los complementos por mínimos necesarios para llegar la ella.

- c. Ha sido el RD 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la SS, el que establece que **las pensiones del sistema de la Seguridad Social**, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas, causadas con anterioridad al 1 de enero de 2023 y no concurrentes con otras, **se revalorizarán en un 8,5 %**. El importe de la pensión, una vez revalorizada, estará limitado a la cantidad de **3.058,81 euros**, entendiéndose esta cantidad referida al importe de una mensualidad ordinaria, sin perjuicio de las pagas extraordinarias que pudieran corresponder. Dicho límite mensual será objeto de adecuación en aquellos supuestos en que la persona pensionista tenga derecho a percibir menos o más de 14 pagas al año, comprendidas en uno u otro caso las pagas extraordinarias, a los efectos de que la cuantía pueda alcanzar o no supere, respectivamente, **42.823,34 euros, en cómputo anual**.

Por su parte, las pensiones que excedan de 3.058,81 euros mensuales no se revalorizarán, salvo lo señalado en el apartado 2.

3. Prestaciones familiares y complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género:

- a. La cuantía de las **prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva**, así como, en su caso, el importe del límite de ingresos para el acceso a las mismas queda establecido en la disp. adic. 36ª.Uno de la LPPGGE para 2023.
- b. Por su parte, la cuantía del **complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género** queda establecida en la cantidad resultante de aplicar a 28 euros mensuales, el incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2022.

4. Prestaciones por desempleo:

- a. Se vuelve a elevar la cuantía de la prestación contributiva por desempleo del actual **50 al 60 % de la base reguladora a partir del día 181 (7º mes)** del percibo de la prestación.
- b. Estos porcentajes, se aplicarán también a quienes, a la entrada en vigor de esta ley, estuvieran percibiendo la prestación por desempleo.

5. Ingreso Mínimo Vital:

- a. Al igual que las pensiones, **se incrementa un 8,5 %**.

- b. Además, la disposición final 32ª añade una nueva disposición transitoria 9ª a la Ley 19/2021, reguladora del Ingreso Mínimo Vital, en la que se regula la incompatibilidad de las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio, con nuevos reconocimientos de la prestación económica de este ingreso.

6. Planes de pensiones y otros sistemas de ahorro para la jubilación:

- a. Se reduce la base imponible del IRPF de las aportaciones a planes de pensiones y otras formas de previsión social, hasta el menor de los estos límites:
- i. El 30% de la suma de rendimientos del trabajo y de actividades económicas o un máximo anual de 1.500 euros anuales;
 - ii. Este límite se incrementará en 8.500 euros, si tal incremento proviene de contribuciones empresariales o aportaciones del trabajador, cuando la persona trabajadora aporte lo mismo o menos que la empresa.
 - iii. En 2023 se prevé que el trabajador (con rendimientos íntegros del trabajo de hasta 60.000 euros) pueda aportar más que la empresa al plan de empleo, en función de la aportación anual que haga la empresa.
- b. Acorde con lo establecido anteriormente, también se modifica el art. 5.3 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (RDLeg. 1/2002) para limitar la aportación a los planes:

Importe anual de la contribución	Aportación máxima del trabajador
Igual o inferior a 500 euros.	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2,5.
Entre 500,01 y 1.500 euros.	1.250 euros, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500 euros.
Más de 1.500 euros	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1.

7. Trabajo autónomo/RETA:

- a. Se establece un **incremento de un 8,6% en las bases de cotización y las cuotas** de los autónomos que eligieron una revalorización automática.
- b. Respecto al cálculo de la base de cotización por ingresos reales, se ajustará la cuota a los rendimientos netos del autónomo.
- c. Para 2023, se introduce un nuevo límite de 4.250 euros para las aportaciones de autónomos a planes simplificados de empleo y para las aportaciones de planes de los que sea promotor el autónomo (nueva redacción del art. 52.1.b.2ª LIRPF.) Mismo límite también a las aportaciones de planes de pensiones sectoriales. De esta manera, un autónomo puede realizar aportaciones que reduzcan su base imponible hasta 4.250 euros vinculadas a estos nuevos productos y, además, dispone del límite de 1.500 euros para realizar aportaciones a otros sistemas de previsión social. Por tanto, podrá reducir la base imponible un total de 5.750 euros (nueva redacción de la disp. adic. 16ª.2ª LIRPF).

8. Planes especiales de empleo para La Palma, Andalucía, Extremadura y Canarias:

- a. El SEPE aportará las siguientes cantidades a estas comunidades autónomas para la financiación de los planes especiales de empleo:
 - i. A la Isla de la Palma, 30 millones de euros;
 - ii. A Andalucía, 50 millones de euros;
 - iii. A Extremadura, 15 millones de euros;
 - iv. A Canarias, 45 millones de euros.
- b. Las medidas concretas a desarrollar y el periodo de ejecución del Plan, que podrá extenderse durante 2024, así como la aportación en 2023 citada cada uno de los Planes Integrales de Empleo, se instrumentarán mediante un convenio a celebrar entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Comunidad Autónoma correspondiente.

9. Formación profesional para el empleo:

- a. La LPPGGE para 2023 recoge medidas en relación con la financiación de la formación profesional para el empleo y específicamente, de la formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

- b. Se detalla cómo calcular el crédito para la formación de trabajadores en las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional, de acuerdo con lo establecido en el art. 9 Ley 30/2015, en función del número de trabajadores, pudiendo beneficiarse las que durante 2023 abran nuevos centros de trabajo y empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla a nuevos trabajadores.
- c. Aquellas que durante el año 2023 concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional.
- d. Asimismo, las empresas que formen a personas afectadas por ERTE o alguna modalidad del Mecanismo RED tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.

10. Siniestralidad laboral (“Bonus prevención”):

- a. La disposición adicional 97ª de la LPPGGE para 2023 mantiene la suspensión del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral, prevista en el RD 231/2017, hasta que el Gobierno proceda a la reforma del citado real decreto.

11. IPREM:

- a. Teniendo en cuenta que se toma como referencia para la concesión de ayudas, subvenciones o el subsidio de desempleo, **se incrementa en un 3,62 %** la cuantía del Indicador de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), fijándolo en 20 euros diarios, 600 mensuales y 7.200 anuales (8.400 cuando se trate de normas en que la referencia al SMI fue sustituida por la del IPREM y se incluyan las pagas extras).

12. Interés legal del dinero y de demora:

- a. El interés legal del dinero se fija en un **3,25 %** y el interés de demora se fija en el **4,0625 %**.

13. Ayuda/“Cheque” de 100 euros:

- a. Se amplía esta ayuda para todas las familias con hijos a cargo entre 0 y 3 años, y que perciban prestaciones contributivas o asistenciales del sistema de protección de desempleo o que en dicho momento o en cualquier momento posterior estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad con un período mínimo, en este último caso, de 30 días cotizados, que podrán minorar la cuota diferencial del IRPF hasta en 1.200 euros anuales. Hasta el momento sólo estaba vigente para madres trabajadoras.

- b. En relación con ello, se recoge el compromiso de tramitar "*urgentemente*" una Ley de Familias, como ya hemos avanzado en Circulares previas, que recoja nuevos permisos de conciliación, permiso para cuidadores, permiso para atender circunstancias familiares imprevistas o un nuevo permiso parental de ocho semanas.

14. Planes de Igualdad y Ley de Contratos del Sector Público (LCSP):

- a. Se modifica el artículo 71.1.d de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, sobre la prohibición de contratar con la Administración Pública. **Se reduce de 250 a 50 el número de trabajadores de las empresas obligadas a tener un plan de igualdad.** Con ello se quiere homogenizar la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral con la normativa en materia de contratos públicos. Es decir, las empresas de 50 a más empleados que quieran contratar con las Administraciones Públicas deberán tener suscrito su correspondiente Plan de Igualdad como requisito imprescindible.

Departamento Laboral y de Seguridad Social:

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Jorge Barbat Soler
Email: jbarbat@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Raúl Sala Cuberta
Email: rsala@ortega-condomines.com*