

NORMATIVA LABORAL 2023

- Presupuestos Generales del Estado año 2023 (BOE 26/12/22).
- Real Decreto 1060/2022 (BOE 5/01/23), sobre control y gestión de los procesos de incapacidad.
- Real Decreto Ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral.
- Modificación del Código Penal por la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre.

Presupuestos del Estado

1. Se establecen las bases y tipos de cotización para el año 2023 del Régimen General de la Seguridad Social y de Empleados de Hogar, la base máxima queda en 4.495,50 euros y los tipos no cambian, salvo la cotización al mecanismo de equidad intergeneracional que se establece en un 0,6% (0,5% empresa y 0,1% trabajador)
2. Se establecen las tablas reducida y general para en 2023 para la aplicación del nuevo sistema de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en función de los ingresos reales
3. La prestación de desempleo a partir del día 181 pasa del 50% al 60% de la base reguladora
4. Se revalorizan las pensiones públicas
5. El interés legal del dinero se establece en el 3,25% y el interés de mora en 4,0625%
6. El IPREM, se sitúa en 20 euros día, 600 euros mes y 8.400 euros año
7. Se introducen cambios en los límites a la aportación a los planes de pensiones para el caso de que la aportación empresarial sea entre 500,01 y 1.500 euros.
8. Se prorroga el SMI establecido para el año 2022 de 1000 euros mes en 14 pagas
9. Se aplica un incremento del 15% a las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez y al Ingreso Mínimo Vital
10. Las empresas beneficiarias de ayudas directas previstas en el RDL 20(2022 no van a poder justificar despidos objetivos basados en causas relacionadas con los costes energéticos
11. Las empresas acogidas a Expedientes de regulación de empleo por causas relacionados con la invasión de Ucrania no pueden utilizar estas causas para poder despedir.
12. Se prorroga la posibilidad de la jubilación parcial para todo el año 2023 para la industria manufacturera, en las condiciones establecidas en la disposición final 12ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo.
13. Se aprueban ayudas para el sector del transporte para sufragar determinados productos energéticos.
14. Se aprueba una ayuda directa de 200 euros, en pago único, para todos los trabajadores (cuenta ajena y autónomos) que estén dados de alta o beneficiarios de prestación o subsidio de desempleo, que en el año 2022 hubieran percibido ingresos íntegros inferiores a 27.000 euros anuales y con un patrimonio inferior a 75.000 euros anuales.

Real Decreto 1060 /2022

La gestión y control de la incapacidad temporal en los 365 días primeros de un proceso de baja médica se modifica siendo destacable lo siguiente

- ✓ Los partes de baja y confirmación se extenderán en función del periodo de duración que el medico estime.
- ✓ Si la duración es inferior a 5 días se emitirá el parte de baja y alta en el mismo acto medico
- ✓ En los procesos de duración mayor se establecerá en el parte de baja la fecha de las próximas revisiones médicas en la que se expedirá el correspondiente parte de alta o confirmación del proceso de baja.
- ✓ El Instituto Nacional de la Seguridad Social, comunicara a las empresas los datos de los partes médicos de baja, confirmación y alta el primer día hábil siguiente al de su recepción.
- ✓ Las empresas tienen la obligación de transmitir al INSS, a través del sistema RED, con carácter inmediato y en todo caso en el plazo de tres días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica los datos que se requieran para su tramitación, su incumplimiento podrá constituir una infracción tipificada como leve en el artículo 21 de la LISOS.

Real Decreto 1/2023

Los nuevos incentivos a la contratación laboral, según este Real Decreto entraran en vigor el día 1 de septiembre de 2023, manteniéndose los incentivos vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de este RDL hasta su finalización y mientras se cumplan los requisitos exigidos en su momento.

- Las bonificaciones pasan a ser cantidades fijas y solo para contratos indefinidos
- Se derogan la mayoría de las existentes
- Se añaden nuevos requisitos para las empresas
- Mantener el empleo durante tres años
- Se establecen nuevas exclusiones
- Para la contratación a tiempo parcial se reducen en función de la jornada
- La deslocalización de las empresas produce la perdida de las subvenciones y bonificaciones
- Destinatarios,
 - A. Personas en situación de exclusión social, 128 euros mes
 - B. Desempleados de larga duración, 110 euros o 128 euros mes
 - C. Contrato de formación para la alternancia, 91 euros mes y bonificación de 128 euros mes en las cuotas del trabajador
 - D. Transformación de los contratos formativos y de relevo, 128 o 147 euros mes
 - E. Contratación de personas con capacidad intelectual limite, 128 euros mes
 - F. Mujeres víctimas de violencia de género o violencias sexuales, 128 euros mes
 - G. Víctimas del terrorismo 128 euros mes

- H. Jóvenes menores de 30 años del SNGJ, 275 euros mes
- I. Contratación personal investigador, 115 euros mes
- J. Contratos de duración determinada de jóvenes desempleados para sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo, 366 euros mes
- K. Bonificación de 366 euros mes de las personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento, cuidado del menor, riesgos durante el embarazo o lactancia natural.
- L. Bonificación de 138 euros mes en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, lactancia natural o enfermedad profesional.
- M. Bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales, 147 euros mes el primer año y 73 euros los dos siguientes.
- N. Bonificaciones por la transformación en contratos fijos discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarios, de 55 euros mes o de 73 euros mes si son mujeres.
- O. Readmisión de personas trabajadoras tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta o invalidez permanente, 138 euros mes.

Código Penal

El **Código Penal** también ha sido modificado el 23 de diciembre de 2022 y en su artículo 311 estipula como delito penal las siguientes acciones:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio **condiciones laborales** o de **Seguridad Social** que perjudiquen, **supriman o restrinjan los derechos** que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2.º Los que **impongan condiciones ilegales** a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas **ajenas al contrato de trabajo**, o las **mantengan** en contra de **requerimiento o sanción administrativa**.

3.º Los que den **ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social** que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:

- a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,
- b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o
- c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.

Estos actos serán castigados con las penas de prisión de **seis meses a seis años o multa de seis a doce meses**.

Bajo esta modalidad, pueden ser perseguidas las conductas ilegales como emplear falsos autónomos, la realización de horas extraordinarias sin justificar que ni se compensan ni se pagan, los contratos realizados a tiempo parcial no correspondiéndose la jornada realizada con los servicios prestados, así como los falsos becarios o voluntariados prestados en fraude de ley.

Despido calificado como nulo.

Además, debemos recordarles que en aplicación de **la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, los tribunales de instancia ya están aplicando la citada norma y en virtud de la misma, están calificando como **nulos** los despidos injustificados de los trabajadores que se encuentren en situación de **Incapacidad Temporal**. Por ejemplo, a modo ilustrativo, os informamos de que el Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón y el Juzgado de lo Social nº 1 Vigo han sido los primeros organismos en declarar nulos estos despidos, siendo esta la tendencia de todos los tribunales actualmente.

Si necesitan cualquier aclaración o más información al respecto no duden en ponerse en contacto con nuestro despacho.

Un saludo

En Burgos a 18 enero 2023

