

Principales novedades laborales desde el 1 de enero de 2023

COTIZACIÓN

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS En €/mes
Del Régimen General



(*) SMI incrementado en un sexto. El SMI de 2022 se ha prorrogado en 2023 mientras se negocia su subida, cuando se apruebe también subirá el tipo mínimo de cotización.

Del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos



Fuente: elaboración propia, a partir de la información recabada de profesionales jurídicos consultados y de la legislación. (**) Se elige entre uno de los 15 nuevos tramos de rendimientos netos en función de la estimación

EDAD DE JUBILACIÓN

- ✓ Cuando se disponga de **menos de 37 años y 9 meses de cotización** → **66 años y 4 meses**
- ✓ Con una cotización de **37 años y 9 meses o más** → **65 años**

INCREMENTO DEL IMPORTE DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

- ✓ A partir del **séptimo mes** se recibirá el **60%** de la base reguladora (hasta ahora se cobraba el 50%).

INCREMENTO DEL INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM***)

2022	2023	2022	2023	2022	2023
19,30 €	20 €	579,02 €	600 €	6.948,24 €	7.200 €
+3,62%		+3,62%		+3,62%	
IPREM diario		IPREM mensual		IPREM anual	

(***) Índice empleado en España como referencia para la concesión de ayudas, subvenciones o el subsidio de desempleo

EMPLEADOS DEL HOGAR

- ✓ Desde el 1 de enero se **elimina la distinción de empleados que prestan servicios por más o menos de 60 horas**
- ✓ El **empleador debe asumir las obligaciones** de cotización y alta del empleado del hogar en la Seguridad Social

NUEVAS OBLIGACIONES LABORALES

Las derivadas de la **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación (Ley Zerolo):

- ✓ Se incluye **incapacidad temporal** dentro de los motivos de discriminación
- ✓ **Despido nulo** si el empresario no prueba que la causa no fue la enfermedad
- ✓ Adopción de **protocolos de no discriminación y de prevención del acoso**
- ✓ Las **SANCCIONES** por estas infracciones van desde los **300 € a los 500.000 €**

Otras reformas de impacto laboral

1. La reforma del artículo 311 del Código Penal que condena con **penas de prisión de entre seis meses a seis años a las empresas que reincidan en la contratación de falsos autónomos.**
2. **Desaparece la obligación del trabajador de entregar a la empresa su parte de baja médica.**
3. Se prevé que la futura nueva Ley del Empleo establezca que la **Inspección de Trabajo se pronuncie sobre las causas de los ERE.**

BELEN TRINCADO / CINCO DÍAS

Puntos clave para pasar la 'ITV laboral' este 2023

Las obligaciones laborales de las empresas aumentan

Respuesta penal para las infracciones más cualificadas

IRENE RUIZ DE VALBUENA
MADRID

Revisar políticas de contratación, adaptar los planes de igualdad, aplicar la normativa de teletrabajo o mantener un sistema correcto de registro horario. Las empresas deben acometer múltiples obligaciones en el ámbito laboral que con el comienzo del año conviene revisar. Algunas de ellas ya fueron clave en 2022, como el uso de las modalidades de contratación temporal y de fijos discontinuos o la adopción de planes de igualdad en compañías de más de 50 trabajadores. Otras se repiten año tras año, como la cotización y el abono de las cuotas de la Seguridad Social o las relacionadas con la prevención de ries-

gos laborales. Y en este 2023 van a tener un importante protagonismo las nuevas exigencias derivadas de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación, conocida como *ley Zerolo*.

Esta ley aprobada el pasado mes de julio, explica Antonio Pedrajas, socio director de Abdón Pedrajas Littler, cambia el paradigma en los despidos durante las bajas por incapacidad temporal al incluir expresamente la enfermedad dentro de los motivos de discriminación. "El empresario se expone a nuevas calificaciones de nulidad de los despidos si no consigue probar que este obedeció a una causa diferente a la enfermedad", aclara Pedrajas. La *ley Zerolo* obliga además a las empresas a aplicar instrumentos para detectar, prevenir y cesar situaciones de discriminación en el ámbito laboral a través de protocolos internos. Los incumplidores pueden re-

Las nuevas exigencias derivadas de la 'ley Zerolo' tendrán gran protagonismo

El inicio y el fin de las relaciones laborales sigue siendo lo que más inquieta a las empresas

sultar responsables del daño causado, tal y como advierte María Jesús Herrera, socia Sagardoy Abogados.

En cuanto a las sanciones por infracciones laborales, la mayoría no han variado respecto a 2022. Cabe recordar que en octubre de 2021 ya se produjo un aumento del 20% en sus importes y que la reforma laboral de 2022 endureció las sanciones por contratación irregular con multas de entre 1.000 y 10.000 euros por cada trabajador afectado. Asimismo, las infracciones derivadas de la *ley Zerolo* tienen sanciones que oscilan entre los 300 euros y los 500.000 euros.

Contrataciones y despidos

El inicio y el fin de las relaciones laborales sigue siendo lo que más inquieta a las empresas. En este sentido, los expertos laboralistas consultados coinciden en que

—Continúa en P2

En portada



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. GETTY IMAGES

—Viene de P1

aún existen muchas dudas en cuanto a la interpretación de las modificaciones en materia de contratación temporal que trajo la reforma laboral. "Concretamente, sobre cómo utilizar las modalidades contractuales de duración determinada o la de fijo discontinuo", destaca Covadonga Roldán, socia responsable del área laboral de Deloitte Legal.

La nulidad del despido de un empleado en situación de baja médica si el empresario no justifica una causa diferente a la de la enfermedad se prevé como uno de los temas que más conflictos va a suscitar este 2023, según Germán Martínez, socio de laboral de Andersen.

Otro semáforo amarillo será para los procedimientos de despidos colectivos. Más aún, con la reforma que se prevé incluir en la futura Ley de Empleo que habilitará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) para pronunciar-se sobre las causas de los expedientes de regulación de empleo (ERE). Con esta medida "se extienden notablemente las competencias de la ITSS, pasando de su actual papel testimonial limitado a valorar el correcto desarrollo del periodo de consultas a un papel protagonista donde se va a pronunciar sobre la concurrencia o no de las causas justificativas del despido colectivo", señala Pedrajas.

Algo que para Herrera supone un retroceso, ya que en su opinión podría tener un efecto disuasorio. "Puede llegar a debilitarse la labor negociadora y complicarse la actuación judicial, añadiendo inseguridad jurídica y complejidad en la articulación de estas nuevas funciones en el curso y desarrollo del proceso y su conclusión", critica la abogada. Y es que, como indica Pedrajas, los informes de la ITSS tienen presunción de veracidad y normalmente serán seguidos por los tribunales. "Aunque no se trata de una autorización administrativa, como la que había antes de la reforma de 2012, la decisión de la Inspección sobre las causas de un despido colectivo supone

un control administrativo más que puede tener bastante impacto en un procedimiento judicial posterior", puntualiza Roldán.

Por su parte, Ana Ercoreca, inspectora de Trabajo y Seguridad Social, lamenta que esta nueva competencia, que consistirá en hacer el informe pertinente sobre la causa del ERE en el plazo solicitado, supondrá una mayor carga de trabajo para un colectivo que ya lleva tiempo reclamando el refuerzo de personal contemplado en el plan estratégico de la Inspección de Trabajo 2021-2023.

Falsos autónomos

Una de las medidas que plantea más controversia en cuanto a su aplicación práctica es la reforma del artículo 311 del Código Penal. Con ella, se condenan con penas de prisión de seis meses a seis años a quienes 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. En otras palabras, se imponen consecuencias penales a las empresas que contraten falsos autónomos. Eso sí, como apunta Martínez, para que se produjera este delito sería necesario

acreditar, por un lado, la ausencia de un acuerdo entre las partes y, por otro lado, la condición de trabajador del individuo.

Pedrajas califica esta reforma como muy desafortunada. "La oscura amenaza del Código Penal a un empresario que actúa en principio sin engaño o dolo en situaciones que, cuando menos, pudiesen resultar controvertidas desde una perspectiva jurídico laboral, no parece la mejor receta para fomentar la estabilidad económica y el progreso", opina. Por su parte, Herrera considera que, aunque este nuevo precepto va referido a hechos vinculados, en general, a nuevas tecnologías, la contratación de falsos autónomos no es un problema exclusivo de los repartidores de las plataformas digitales, sino que también afecta a otro tipo de trabajadores y sectores de actividad profesional.

Negociación colectiva

Las empresas también deben prestar especial atención a otras obligaciones como la adopción de planes de igualdad en empresas de 50 o más trabajadores, que si bien ya estaba vigente el año pasado no siempre se ha cumplido. "Aún quedan muchas empresas que no cuentan con un plan de igualdad negociado conforme al RD 901/2022, en muchos casos porque no han podido siquiera conformar mesas de negociación y en otros tantos están en procesos de negociación", afirma Roldán.

Asimismo, la subida del IPC está afectando a la negociación colectiva dificultando la posibilidad de alcanzar acuerdos en materia salarial. "Sectores como el químico o el farmacéutico se ven afectados a efectos de costes por las cláusulas de revisión salarial previstas convencionalmente para este año 2023 e inicio del año 2024", señala Roldán.

Se prevé que la ITSS tenga que pronunciarse sobre las causas de los ERE

Los empresarios que contraten falsos autónomos pueden ser condenados a penas de prisión

Algunas cifras de la Inspección de Trabajo

► **Empleo afluado.** En 2021 se alcanzaron 61.279 empleos afluados a raíz de las 101.229 inspecciones realizadas con este fin, una cifra muy similar a la del año anterior, que fue de 60.951.

► **Expedientes liquidatorios.** El importe total de los expedientes liquidatorios en 2021 fue de 743.772.354,94 euros, un 0,86% más que en 2020.

► **Falsos autónomos.** Durante el año 2021 se han regularizado 9.399 falsos autónomos. En 2020 esta cifra fue algo superior alcanzando las 9.907 regularizaciones.

► **Fraude en ERTE Covid.** En 2021, 2.740 empresas fueron sancionadas por este tipo de fraude, un 24,62% más que en el año anterior y se les reclamó un importe total de 13.445.243,75 euros.

► **Contratación temporal.** Respecto al control de la contratación temporal, se realizaron 42.919 actuaciones en 2021, en las cuales se detectaron 5.785 infracciones por las que se reclamaron un total de 4.135.029 euros.

► **Tiempo de trabajo.** En 2021 se realizaron 21.456 actuaciones que supusieron 5.072 requerimientos y la detección de 5.785 infracciones, cuyo importe total por las sanciones fue de 7.416.586,5 euros.

► **Salarios.** En 2021, en el marco del programa de salarios se realizaron 12.432 actuaciones que supusieron 2.651 requerimientos y la detección de 1.511 infracciones por un importe total de 4.485.106,14 euros.

► **Prevención de riesgos laborales.** En este ámbito se han realizado 351.082 actuaciones con las que se detectaron 18.948 infracciones cuyo importe total por las sanciones propuestas ascendió a 64.109.730,33 euros.