



NOVEDADES LABORALES EN LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2023 Y EN EL RDL 30/2022

La **Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023** ("LPGE 2023") ha introducido las siguientes novedades laborales:

1. Se han incrementado las bases máximas de cotización en un 8,6%. A partir del 1 de enero de 2023 e independientemente de la categoría profesional y grupo de cotización, será de 4.495,50 euros mensuales o de 149,85 euros diarios. Dicho incremento conllevará un aumento en los costes sociales de las empresas en relación con la cotización de personas trabajadoras con un salario hasta los casi 63.000 € brutos/año, que se elevará entre 110 y 130 €/mes aproximadamente. También la persona trabajadora verá incrementada su cotización en unos casi 23 €/mes.
2. De acuerdo a la Disposición Final 4ª Ley 21/2021, la LPGE 2023 regula que, a partir del 1 de enero de 2023 (hasta 2032), empresas y personas trabajadoras deberán ingresar a la TGSS una cotización extra del 0,6% (0,5% a cargo de la empresa y 0,1% a cargo de la persona trabajadora), correspondiente al denominado "Mecanismo de Equidad Intergeneracional" (MEI), aplicable sobre la base de cotización por contingencias comunes en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en cualquiera de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social y que únicamente no se aplicará a aquellos colectivos de personas trabajadoras excluidas de cotizar por la contingencia de jubilación.
3. Se han actualizado las bases máximas de cotización de los tramos 11 y 12 del RETA, incrementándose un 8,6%, de los 4.139,40 €/mes hasta los 4.495,50 €/mes a partir de 1 de enero de 2023, por lo que, en estos tramos, la cuota máxima pasa de 1.266,66 €/mes a 1.375,62 €/mes. De forma que, las personas trabajadoras autónomas con una previsión de ingresos superior, podrán optar por una base de cotización más elevada, con vistas a mejorar sus prestaciones futuras.



Adicionalmente, se especifica que los trabajadores autónomos podrán mantener en 2023 la base de cotización de diciembre de 2022 siempre que no sea inferior a la que les correspondería conforme a las nuevas tablas en función de los rendimientos netos.

4. A las empresas de 50 o más trabajadores, se extiende el requisito de contar con un plan de igualdad que se exige para poder contratar con las Administraciones Públicas y demás entidades del sector público, tal y como ya impone la Ley Orgánica de Igualdad.
5. Se modifica la regulación de los límites de reducción en la base imponible del IRPF de las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social, con efectos desde 1 de enero de 2023.

El Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad

Introduce las siguientes medidas de carácter laboral:

1. Se prorroga temporalmente el salario mínimo interprofesional (SMI) fijado para 2022 por el Real Decreto 152/2022.
2. Se extiende hasta el 30 de junio de 2023 el período de vigencia de las medidas de apoyo público en el ámbito laboral frente a la crisis derivada de la invasión de Ucrania, que regulan el art. 44 RDL 6/2022 y el art. 1.Diez RDL 11/2022. De manera que:
 - i.) las empresas beneficiarias de las ayudas directas contempladas en dicha regulación seguirán sin poder justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos; y
 - ii.) que las empresas que se acojan a ERTes por causas relacionadas con la invasión de Ucrania, y se hayan beneficiado de apoyo público, seguirán sin poder utilizar estas causas para realizar despidos.