Laborum

Crónica de Doctrina Administrativa en materia de Seguridad Social

nº 34 (1er Trimestre 2023)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

Doctrina Administrativa en materia de prestaciones de Seguridad Social

Andrés Ramón Trillo García
Letrado de la Administración de la Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0002-0034-5194

1. ACCIDENTES DE TRABAJO

— Criterio de Gestión INSS nº 3/2023, de 9 de febrero de 2023. Accidente de Trabajo en pluriactividad.

Tras el Criterio de Gestión del INSS 22/2022 se concluyó que, en los supuestos de trabajadores que están encuadrados en más de un régimen de la Seguridad Social (pluriactividad) y que sufran un accidente que tiene lugar como consecuencia de la prestación de servicios o del ejercicio de la actividad profesional en uno u otro régimen, se ha de tener en cuenta que el concepto de accidente de trabajo está legalmente vinculado a la actividad concreta que se desempeñaba o que el trabajador se dirigía a desempeñar en el momento de producirse al accidente. Es decir, las lesiones sufridas con ocasión o como consecuencia de la actividad desarrollada en el momento de acaecer el accidente, se considerarán derivadas de accidente de trabajo sólo en el régimen en el que se estaba desempeñando esta actividad y no en un régimen distinto.

No obstante, se plantea el problema relativo a si en los supuestos en los que en aplicación del criterio anterior al 22/2022, se calificó como profesional la contingencia en las dos prestaciones causadas, se debe mantener la misma contingencia para las futuras prestaciones que, en su caso, se reconozcan y tengan su origen en la misma lesión corporal. Asimismo, se plantea en relación con las recaídas en los procesos de incapacidad temporal, esto es, respecto a si la contingencia de los procesos reconocidos con anterioridad al criterio una vez reanudados por recaída deben calificarse de acuerdo con la declaración inicial o de acuerdo con el nuevo criterio.

A este respecto se considera que cuando, en aplicación del anterior criterio de gestión, se haya calificado como profesional la contingencia en las prestaciones causadas en distintos regímenes derivadas del mismo accidente o enfermedad profesional acaecidos por la actividad realizada solo en uno de ellos, se mantenga la contingencia que se haya reconocido para las futuras prestaciones que, en su caso, se reconozcan y tengan su origen en la misma lesión o patología.

De esta manera el nuevo criterio se aplicará únicamente a trabajadores en situación de pluriactividad respecto de hechos causantes producidos por contingencia profesional con posterioridad al nuevo criterio, conforme a cual debe tenerse en cuenta en qué régimen se estaba realizando la actividad que ha ocasionado el accidente laboral o la enfermedad profesional, a fin de calificar la contingencia como común o como profesional en cada uno de los regímenes dependiendo de que fuera aquel o no en el que se realizaba dicha actividad, proceder que deberá seguirse a partir de ese momento respecto de futuras prestaciones que puedan causarse en los respectivos regímenes que se deriven de esa misma lesión o patología.

Por tanto:

1. En los supuestos en los que, en aplicación del criterio anterior al 22/2022, se calificó como profesional la contingencia en las prestaciones causadas en los dos regímenes del sistema de Seguridad Social, se debe mantener la misma contingencia en las futuras prestaciones que, en su caso, se reconozcan y tengan su origen en la misma lesión corporal.

2. En los casos de recaídas, la contingencia de los procesos de Incapacidad Temporal y calificados conforme al anterior criterio será la misma que la declarada inicialmente.

2. JUBILACIÓN

— Criterio de Gestión de INSS nº 5/2023. Pensión de jubilación demorada con complemento por mínimos. Tanto alzado.

Se plantea si procede la aplicación del apartado 2.b) del artículo 210 TRLGSS, a elección de la persona interesada y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el precepto, en supuestos en los que la pensión inicialmente reconocida no alcance el importe mínimo establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el tipo de pensión que corresponda y haya de reconocerse un complemento por mínimo hasta alcanzar dicho importe.

El artículo 210.2 TRLGSS establece que:

"*Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicar en cada caso lo establecido en el artículo 205.1.a), siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b), se reconocerá a interesado por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un complemento económico que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a elección del interesado:*

(...)

b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, siendo la fórmula de cálculo siguiente:

1º. Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:

Pago único = 800 (Pensión inicial anual/500) elevado 1/1,65.

2º Si ha cotizado, al menos, 44 años y 6 meses la cifra anterior de aumentará en un 10 %.

Pago único = 880 (Pensión inicial anual/500) elevado 1/1,65.

c) Una combinación de las opciones anteriores en los términos que se determine reglamentariamente. La elección se llevará a cabo por una sola vez en el momento en que se adquiere el derecho a percibir el complemento económico, no pudiendo ser modificada con posterioridad. De no ejercitarse esta facultad, se aplicará el contemplado en la letra a).

La percepción de este complemento es incompatible con el acceso al envejecimiento activo regulado en el artículo 214.

El beneficio establecido en este apartado no será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial, ni en el de jubilación flexible a que se refiere el párrafo segundo del artículo 213.1, ni en los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada al alta".

Toda que la norma no establece limitación alguna, cuando se trate de supuestos en los que la pensión inicialmente reconocida no alcanza el importe mínimo establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y deba aplicarse el correspondiente complemento por mínimos, se

podrá optar por la modalidad de abono del complemento de demora recogida en el apartado 2.b) del artículo 210 del TRLGSS. Para el cálculo de la cantidad a tanto alzado se tomará el valor de la pensión inicial anual reconocida sin complemento por mínimos.

3. APLICACIÓN DE NORMAS INTERNACIONALES DE COORDINACIÓN

— Criterio de gestión del INSS nº 2/2023, de 7 de febrero de 2023. Totalización en caso de retiro de aportes totales o parciales por parte del interesado en su cuanta de capitalización individual.

Se plantea cuales son los efectos en la totalización de periodos de seguro de los retiros totales o parciales de aportes por parte del interesado en su cuanta de capitalización individual.

Los convenios bilaterales y multilaterales de Seguridad Social suscritos por España, a excepción del convenio celebrado con la República de China) prevén la totalización de periodos de seguro. En determinados Estados como Andorra, Bolivia, Chile, Colombia, El Salvador, Méjico, Perú y República Dominicana, con sistemas de capitalización se prevé en su legislación la posibilidad de que el interesado pueda retirar parcial o totalmente los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual.

En este contexto, a efectos de la totalización de periodos cuando el interesado haya retirado aportes de su cuenta de capitalización individual, se pueden distinguir dos situaciones:

— Si el interesado ha solicitado el retiro total de sus aportes, ha de entenderse que los periodos correspondientes a los mismo desaparecen, por lo que no pueden considerarse periodos de seguro en el otro Estado ni pueden, por tanto, ser totalizados por la dirección provincial que esté tramitando el expediente.

— Cuando el interesado haya solicitado un retiro parcial de sus aportes, los periodos correspondientes a los mismos se reducirán proporcionalmente según el porcentaje del retiro que se haya producido. Se entenderá que los aportes retirados se corresponden a los periodos más antiguos cumplidos en el Estado en el que se haya producido el retiro parcial. Una vez determinado el periodo de seguro correspondiente -según lo indicado- el mismo podrá ser tenido en cuenta por la dirección provincial a efectos del reconocimiento de la pensión de que se trate.

En el contexto del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), el Comité Técnico Administrativo ha acordado que cuando se produzca un retiro de aportes del fondo de capitalización individual, la institución competente del Estado en el que se haya producido dicho retiro, comunicará a los demás Estados Parte los periodos de aportes. Dicha comunicación incluirá información sobre la cuantía del retiro y la protección que supone el retiro sobre el total del fondo.

Respecto de los demás países, deberá solicitarse que comuniquen los retiros que se produzcan y en caso de ser parciales, el porcentaje que dicho retiro supone sobre el monto total de la cuenta de capitalización,

4. SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR

— Criterio de gestión del INSS nº 1/2023. Situación asimilada al alta de paro involuntario de las personas trabajadoras encuadradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

Se plantea si la situación asimilada a la de alta por paro involuntario prevista en el artículo 36.1.1º del Reglamento General de Inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones

de datos de trabajadores en la Seguridad Social (RGI), aprobado por Real Decreto 84/1996, de 12 de enero, de las personas trabajadoras encuadradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar (SEEH), integrado en el Régimen General, que son baja en el mismo por causa no imputable a su voluntad, de acuerdo con el régimen de extinción de la relación laboral establecido en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar.

El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, ha suprimido el apartado d) del artículo 251 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), que excluía de la acción protectora del SEEH la correspondiente al desempleo.

El Real Decreto-ley 16/2022, ha modificado el artículo 267.1.a) del TRLGSS, introduciendo el apartado 8º, que reconoce como situación legal de desempleo la extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del RD 1620/2011.

Teniendo en cuenta las citadas modificaciones tendentes a homogeneizar la acción protectora en el Régimen General, para las prestaciones causadas desde el 09/09/2022 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022) por las personas encuadradas en el SEEH, se considera situación asimilada a la de alta "la situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de paro involuntario una vez agotada la prestación, contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo", regulada en el artículo 36.1.1º RGI, en las mismas condiciones que para el resto de trabajadores del Régimen General.

El INSS viene interpretando que los trabajadores por cuenta ajena encuadrados en el Régimen General se encuentran en situación asimilada a la de alta en paro involuntario, a efectos de causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, cuando concurran los siguientes requisitos:

a) Que el cese en el último trabajo no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. Se presumirá que el cese es involuntario cuando la extinción del contrato se hubiese producido por alguna de las causas listadas en el artículo 267.1.1. TRLGSS.

b) Que exista demanda de empleo actualizada o renovada en el momento del hecho causante de la prestación de que se trate, ante la correspondiente oficina de empleo.

c) Que se acredite voluntad de trabajar, desde el cese en el último empleo hasta el momento del hecho causante de la prestación de que se trate, lo que se acreditará de la siguiente forma:

1.- Mediante demanda ininterrumpida de empleo, a partir del plazo legalmente establecido para solicitar la prestación de desempleo sin que ésta se vea afectada en su duración.

2.- Se considerará que la demanda de empleo es ininterrumpida, aunque se haya demorada la inscripción o se haya interrumpido, siempre que esos periodos sin demanda inscrita no superen, en conjunto, la tercera parte del tiempo transcurrido desde el cese en el último trabajo hasta el hecho causante de la prestación y no alcancen veinticuatro meses de forma continuada.

3.- No se computarán las interrupciones en la demanda inferiores a veinticuatro meses, que se hayan producido por la realización de trabajos, por cuenta ajena o propia, excluidos de protección por desempleo.

4.- Se exigirá, además, una inscripción continuada de al demanda de empleo en los seis meses inmediatamente anteriores al hecho causante de la prestación, salvo casos de accidente, cuando esa demanda se haya renovado después de una interrupción de seis o más meses sin realizar trabajos, o de veinticuatro o más meses realizando actividades que no pueden dar lugar a una situación legal de desempleo, ni, por lo mismo, de paro involuntario.

5.- Se entenderá por último que, desde el inicio de la prestación o subsidio de desempleo hasta su extinción, la demanda de empleo se mantiene ininterrumpida aunque, de hecho, por no haberse renovado en algún momento, se hubiese sancionado con la suspensión de la prestación o del subsidio.

En los restantes supuestos, la situación del causante no se considerará situación de paro involuntario, por faltar la voluntad de permanecer en el mercado de trabajo, separándose del sistema de la Seguridad Social, y por no acreditar la exigencia de "*la inscripción como desempleado en la oficina de empleo*" a la que se refiere el artículo 36.1.1º RGI.

Por tanto, siempre que se den todas las condiciones señaladas anteriormente, e independientemente del momento en el que las mismas se hayan producido, para las prestaciones causadas a partir del 09/09/2022 por las personas encuadradas en el SEEH, la situación de paro involuntario se considerará situación de asimilada al alta.

5. INGRESO MÍNIMO VITAL

— Criterio de gestión del INSS nº 4/2023, de 15 de febrero de 2023. Acreditación del impago de alimentos

El artículo 20 Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital (LIMV), relativo al cómputo de los ingresos y patrimonio para la percepción de la prestación de ingreso mínimo vital, establece, en su apartado 1.f) 4º, que: "*Se considera renta exenta para la persona obligada al abono, la pensión de alimentos en favor de los hijos que debe ser satisfecha de conformidad con lo previsto en el artículo 93 del Código Civil, siempre que se haya producido el pago de la misma.*

Asimismo, en la unidad de convivencia que debe recibir la pensión por alimentos será renta exenta cuando no se hubiera producido el abono por la persona obligada al pago".

Dado que las anualidades por alimentos percibidas en virtud de decisión judicial están, a su vez, consideradas como rentas exentas para la determinación del impuesto sobre la renta de las personas físicas, si el solicitante de la prestación de ingreso mínimo vital alega no percibirla, se ha venido requiriendo la aportación por el interesado de una declaración responsable que acredite tal extremo, sin perjuicio de que si del resultado de las funciones de verificación o supervisión del cumplimiento de los requisitos para el acceso y mantenimiento de la prestación, la entidad gestora constatara contradicción entre la declaración responsable y los datos recabados en el ejercicio de dichas funciones, de acuerdo con el artículo 19 LIMV podrá proceder en cualquier momento a la revisión motivada por al constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones de los beneficiarios, así como a la reclamación de las cantidades que, en su caso, se hubiesen percibido indebidamente por tal motivo.

nº 34 (1er Trimestre 2023)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

Novedades Normativas y de Gestión de la Tesorería General de la Seguridad Social

Javier Aibar Bernad
Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0002-3927-5736

— REAL DECRETO-LEY 1/2023, DE 10 DE ENERO, DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL Y MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS.

Para una mejor contextualización de las medidas recogidas en el Real Decreto-Ley 1/2023 (en adelante RDL 1/2023), su Preámbulo se remonta al Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante PNRR) aprobado para España, destacando su Componente 23 sobre «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo».

Dicho componente tiene como objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de las personas trabajadoras en las áreas que demandan las transformaciones que requiere la economía española.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en el citado Componente se incluye la Reforma 7, sobre «revisión de las subvenciones y bonificaciones a la Seguridad Social», que tiene como objetivo simplificar el sistema de incentivos a la contratación y aumentar su eficacia mediante una mejor orientación. Se pretende, se cita en el Preámbulo, dar solución a los problemas detectados en el marco normativo vigente, así como su adecuación a los nuevos principios, contenidos en la regulación del marco contractual introducido por el Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta los objetivos descritos del PNRR, la norma pone en marcha las medidas necesarias para llevar a cabo la transformación que el mismo señala. En tal sentido, respecto de los incentivos a la contratación laboral, se hace referencia al artículo 40.1 de la Constitución Española, donde se confiere el mandato a los poderes públicos de promover las condiciones favorables para el progreso social y económico, y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica, añadiendo que, de manera especial, realizarán una política orientada al *pleno empleo*.

Asimismo, se cita en el Preámbulo del RDL 1/2023 que, en el ámbito propio de las políticas activas, las distintas Administraciones Públicas con competencias han desarrollado una importante labor de fomento del empleo a través de un conjunto amplio, pero poniendo de manifiesto que ha sido disperso y complejo, con actuaciones dirigidas a la creación del empleo y en general al perfeccionamiento y mejora del mercado de trabajo.

También se pone de manifiesto que en la actualidad no existe un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, sino excesivas normas, que provocan una fragmentación en detrimento de la transparencia, eficacia y eficiencia de tales medidas. A lo anterior hay que añadir la existencia de otros problemas, que han de ser igualmente abordados, como ocurre con la desactualización o falta de homogeneización de algunas medidas, principalmente, en las cuantías de los incentivos.

A continuación, se aborda el extenso contenido de las disposiciones de la norma objeto de nuestro análisis, dada la importancia de la reforma estructural que introduce. Es importante señalar que la entrada en vigor de estas disposiciones se producirá el próximo 01.09.2023, aunque con algunas excepciones.

En definitiva, el Real RDL 1/2023 tiene como uno de sus objetivos principales la regulación de los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad, financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo. A ello dedica los artículos 1 a 42, así como las disposiciones adicionales primera a undécima, las disposiciones transitorias primera y segunda, la disposición derogatoria y las disposiciones finales tercera, séptima y décima. Además, el RDL 1/2023 incorpora, en su disposición final 4ª, la modificación de los artículos de la Ley General de la Seguridad Social relacionados con la cotización a la Seguridad Social de las personas que realicen actividades artísticas.

A continuación, realizaremos un análisis de las principales medidas contempladas en el RDL 1/2023, dados su amplitud y alcance.

Objetivos y ámbito de aplicación

Conforme a lo anterior, se establecen como objetivos del RDL 1/2023 los siguientes:

a) El impulso prioritario de la contratación y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad.

b) Excepcionalmente, tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación.

c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.

d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.

e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.

f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.

g) El fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.

h) El reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma.

i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.

El RDL 1/2023 tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad, financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo. Y asimismo, se aplicarán las disposiciones del de su capítulo I a las subvenciones públicas que, en materia de empleo, se establezcan por disposiciones dictadas al amparo de competencias estatales para el fomento de la contratación laboral y la financiación de otros programas de activación para el empleo.

Será de aplicación igualmente el RDL 1/2023 a instrumentos de apoyo al empleo referidos a los acuerdos por el empleo adoptados en el marco de la negociación colectiva, la reserva de empleo, las cláusulas sociales en la contratación pública, los planes de igualdad en las empresas y los pactos locales o comarcales de empleo (art. 1)

Se identifican las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada (art. 4):

— Personas de atención prioritaria, que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas.

— Personas trabajadoras que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos, en los supuestos previstos o que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios en los supuestos previstos en esta norma.

Además, se identifica a personas destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable, cuando aquellos se financien mediante bonificaciones en la cotización y en los señalados por la Administraciones Pública, cuando se financien mediante subvenciones públicas.

Definiciones de las personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo

En el RDL 1/2023 se establecen distintas definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo, como las personas de atención prioritaria, o con discapacidad o en situación de riesgo o de exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución, mujeres víctimas de violencias sexuales y víctimas del terrorismo (art. 6).

Determinación y requisitos de los beneficiarios

Podrán beneficiarse de los incentivos previstos en el RDL 1/2023 (art. 7):

a) Las empresas u otros empleadores

b) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas

c) Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo

d) Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro

No podrán ser beneficiarios la Administración General del Estado, la Administración de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local, así como los organismos

públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas.

Para ser beneficiario se requerirá (art. 8):

a) No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.

b) Respecto de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social y sobre las subvenciones públicas, no haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas.

c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

d) Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación.

Existe la obligación de mantenimiento en el empleo. En las bonificaciones a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos en esta norma, y por la incorporación con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.

Cuantías y duración de los beneficios.

La cuantía y la duración de las bonificaciones en la cotización se regirán por lo establecido en cada uno de los programas o medidas previstos. Cabe destacar acerca de los incentivos a la contratación laboral, que sus cuantías se establecen por cada contrato suscrito a tiempo completo. En los supuestos de contratación a tiempo parcial, las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida. Se identifican también los supuestos en los que no se aplicarán los incentivos a la contratación previstos en el RDL 1/2023 y las incompatibilidades y la concurrencia de beneficios (art- 10, 11 y 12).

Los diferentes Incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo (art. 14 y ss.)

1.- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta

a) Contratación laboral de personas con capacidad intelectual límite o readmitidas tras cesar en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta.

b) Contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos y explotación sexual o laboral,

Bonificaciones por la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral.

— Bonificaciones en los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos.

— Bonificaciones en la cotización de las personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

— Bonificación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

c) Contratación de personas en situación de exclusión social y desempleadas de larga duración y victimas del terrorismo.

— Bonificaciones por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social.

— Bonificación por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración.

— Bonificaciones por la contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo.

d) Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación.

— Bonificaciones por la realización del contrato de formación en alternancia.

— Bonificación por la transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo.

— Bonificación por la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas

— Bonificaciones a la formación en alternancia

— Bonificación por la contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral.

e) Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos

— Bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.

— Bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias.

— Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

— Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos.

f) Otros instrumentos de apoyo al empleo.

— Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva.

— Reserva de empleo.

— Planes de igualdad en las empresas.

— Pactos locales o comarcales de empleo.

2.- Normas comunes a las bonificaciones en la cotización

Abordamos la aplicación, control, coordinación y acreditación de los incentivos

En la aplicación de las bonificaciones en la cotización, la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante TGSS) aplicará los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social en las liquidaciones de cuotas practicadas a través del sistema de liquidación directa y sistema de liquidación simplificada, utilizando para ello los programas y aplicaciones disponibles para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social. a aplicación de los beneficios de cuotas se realizará automáticamente en función de los datos de que disponga la TGSS (art. 36)

Respecto al control y verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones, y actualización de las liquidaciones de cuotas por corrección de datos, una vez aplicadas las bonificaciones de cuotas, el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE), realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas. Por su parte, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, vigilará el cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas de la Seguridad Social (art. 37).

Desde el punto de vista de la coordinación administrativa, la TGSS pondrá a disposición del SEPE, la relación de personas trabajadoras respecto de las que las empresas hayan comunicado los datos del artículo 36. De igual forma, la TGSS pondrá a disposición del SEPE, la información sobre las bonificaciones de cuotas efectivamente aplicadas mensualmente en las liquidaciones de cuotas, para que este último pueda comprobar la procedencia y exactitud de las bonificaciones de cuotas a cargo de su presupuesto, y proceder, en su caso, a solicitar el inicio del procedimiento de recaudación a la TGSS.

La TGSS y el SPEE, pondrán a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información disponible sobre la aplicación de los beneficios de cuotas (art. 38).

La acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones se podrá realizar según los casos, ante la TGSS, por la Administración de Justicia, declarando si el beneficiario resulta en su caso inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social; por el órgano competente para autorizar ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo; por las Administraciones Tributarias, incluidas las de régimen foral, sobre si el beneficiario se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias (art. 39).

Para la aplicación de los efectos de las bonificaciones en la cotización y en el momento de comunicar la solicitud de alta o la variación de datos de sus personas trabajadoras, las empresas

proporcionarán los datos que establezca la TGSS a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), que tendrán el carácter de declaración responsable (art. 40).

Financiación y evaluación previstas en el RDL 1/2023

Las bonificaciones en la cotización que están previstas en el RDL 1/2023, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del SPEE, y los incentivos a la contratación y otros programas de empleo subvencionados por los servicios públicos de empleo, se financiarán con cargo a los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del SPEE (art. 40).

Con la periodicidad que se determine en el marco del modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo y, al menos, junto con las evaluaciones intermedia y ex post que se realicen de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, vigente en cada momento, a los dos años de su aprobación y a su finalización, respectivamente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social realizará una evaluación del impacto de las medidas incluidas en real decreto- ley financiadas con bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social (art. 41).

Modificaciones normativas que introduce el RDL 1/2023

El RDL 1/2023 incorpora, en su Disposición Final 4ª, modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social, en los artículos que se indican a continuación, con distintos tipos de vigencia:

— Art. 153 ter, sobre cotización de las personas pensionistas de jubilación cuando realicen actividades artísticas.

— Art. 249 quater, sobre compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística.

— 310 bis, sobre cotización de los perceptores de pensión de jubilación cuando realicen actividades artísticas.

— 313 bis, sobre cotización de los artistas con bajos ingresos integrados en el Régimen Especial para trabajadores por cuenta propia o autónomos -RETA.

— Art. 153 bis, sobre cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.

— Art. 16, 36, 138 y 139, sobre inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, y sobre facultades de comprobación.

También se modifican, de la Ley 20/2007, de Estatuto del trabajo autónomo, los siguientes artículos:

— Artículo 36, sobre bonificaciones para los trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.

— Artículo 38, sobre bonificaciones de cuotas para trabajadores autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

Regulación específica de diferentes tipos de bonificaciones en función del colectivo de trabajadores receptores de la medida y de las distintas situaciones contempladas

La Disposición adicional primera y siguientes del RDL 1/2023 aborda diferentes formas de bonificación, atendiendo principalmente a los sujetos destinatarios del incentivo, como son a

titulo de ejemplo, los casos de la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, personas trabajadoras por cuenta propia o autónoma, personas con discapacidad, personal investigador, o contratos de duración determinada que se celebren para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales.

La disposición final segunda procede a la modificación de la Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo autónomo, en concreto en los apartados dedicados a los trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla, y a la bonificación de cuotas para trabajadores autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

La disposición final tercera modifica la Ley 5/2011, de Economía Social, en especial en lo que se refiere a tres cuestiones: los incentivos a la incorporación de personas trabajadoras a cooperativas y sociedades laborales, uno de los apartados sobre capitalización de la prestación por desempleo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, y las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en período de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

Asimismo, la disposición final décima, efectúa una modificación del Real Decreto 475/2014, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador.

REAL DECRETO 99/2023, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2023.

Como se indica en el Preámbulo del Real Decreto 99/2023, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023 (en adelante RD/SMI), se dictó en cumplimiento del mandato al Gobierno para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional (en adelante SMI), contenido en el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), procediéndose a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2023, tanto para las personas trabajadoras que son fijas, como para las que son eventuales o temporeras, así como para las empleadas y empleados de hogar.

Las cuantías aprobadas suponen un incremento del 8% respecto de las previstas en el anterior Real Decreto 152/2022, por el que se fijó el SMI para 2022, y son el resultado de aplicar el mandato del artículo 27.1 del ET, donde se determina que el Gobierno fijará anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el salario mínimo interprofesional teniendo en cuenta: a) el índice de precios de consumo; b) la productividad media nacional alcanzad; c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, y, d) La coyuntura económica general.

Sobre la nueva cuantía alcanzada para el SMI, se destaca especialmente en el Preámbulo del RD/SMI, que con la subida del 8%, de acuerdo con el Informe presentado en junio de 2021 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional se atiende, de un lado y de manera efectiva, al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, de otro, se culmina el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60% del salario medio en 2023, dando cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno de alcanzar la equivalencia al término de la actual legislatura.

Igualmente, se pone de manifiesto que el incremento del salario mínimo interprofesional contribuye a promover un crecimiento y una recuperación de la actividad económica sostenida, sostenible e inclusiva, y al cumplimiento de la Agenda 2030.

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 36 euros/día o 1080 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses. En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata (art. 1).

REAL DECRETO 37/2023, DE 24 DE ENERO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 1221/1992, DE 9 DE OCTUBRE, SOBRE EL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Se justifica en el Preámbulo del Real Decreto, que era necesaria una revisión y adaptación del texto reglamentario que regula el patrimonio de la Seguridad Social, con el objeto de que los bienes inmuebles que forman parte del citado patrimonio, sin perder tal carácter, además de estar afectos, con carácter prioritario, a los fines de la Seguridad Social, puedan ser destinados a fines de utilidad pública a través de su adscripción o cesión de uso. Con ello se busca maximizar la disposición y utilización de los referidos inmuebles, contribuyendo, desde esta perspectiva, a facilitar la mejora del bienestar de los ciudadanos.

A lo anterior se añade otro motivo para llevar a cabo la reforma, el de adecuar la gestión del patrimonio de la Seguridad Social a las últimas recomendaciones realizadas por el Tribunal de Cuentas, de fiscalización operativa sobre la eficiencia en el uso de los inmuebles de la Seguridad Social, con especial referencia a la eficiencia energética.

ORDEN 74/2023 POR LA QUE SE DESARROLLAN LAS NORMAS LEGALES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EJERCICIO 2023

El artículo 122 de la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, estableció las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023, facultando a los titulares del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto, lo que se ha efectuado a través de la Orden 74/2023 por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la seguridad social, desempleo, protección por cese de actividad, fondo de garantía salarial y formación profesional para el ejercicio 2023 (en adelante OCT).

A continuación, abordaremos algunas de las cuestiones principales tratadas por la OCT, dada su amplia extensión.

Tope máximo y mínimo de cotización

A continuación, analizamos el contenido más significado de la OCT, comenzando por destacar el tope máximo de la base de cotización al Régimen General, que será, a partir de 1 de enero de 2023, de 4.495,50 euros mensuales. Cabe recordar que el anterior tope máximo era de 4.139,40 euros, lo que supone un incremento del 8,60%.

Desde el 1 de enero de 2023, el tope mínimo de cotización será equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador, sin que pueda ser inferior a 1.166,70 euros mensuales (art. 2). Recordemos en este punto que el artículo 19.2 de la Ley General de la Seguridad Social establece que el tope mínimo se corresponderá con las cuantías del SMI vigente en cada momento, incrementadas en un sexto.

Los tipos de cotización

En cuanto a los tipos de tipos de cotización (art. 4) quedan establecidos de la siguiente forma:

— Para las contingencias comunes, el 28,30%, del que el 23,60% será a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador, sin que haya habido variaciones.

— Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre (modificada por la Ley de Presupuestos para 2019).

— Para el mecanismo de equidad intergeneracional, el 0,6% aplicable sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,5% corresponderá a la empresa y el 0,1% al trabajador.

— Las horas extraordinarias (art. 5) quedan sujetas a una cotización adicional y no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones. Se distingue entre aquellas que se hacen por fuerza mayor, del 14%, del que el 12% será a cargo de la empresa y el 2% a cargo del trabajador, y el resto, 28,30%, del que el 23,60% será a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador.

Cotización durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural…

Sobre la cotización durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, y en los casos de compatibilidad del subsidio por nacimiento y cuidado del menor con períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, se dispone (art. 6) que las empresas tendrán derecho a una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. La base de cotización aplicable para las contingencias comunes será la correspondiente al mes anterior al del hecho causante aplicable a cada de las contingencias de que se trate.

Cotización en la situación de alta sin percibo de remuneración

Respecto a la cotización en la situación de alta sin percibo de remuneración (art. 7), cuando el trabajador permanezca en alta en el Régimen General de la Seguridad Social y se mantenga la obligación de cotizar, sin que perciba remuneración computable, se tomará como base de cotización la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional. A efectos de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se tendrá en cuenta el tope mínimo de cotización establecido. Las citadas bases de cotización se aplicarán exclusivamente, y de forma proporcional al número de días, respecto del período en que los trabajadores permanezcan en esta situación.

Cotización en la situación de desempleo protegido y durante la percepción de la prestación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Para la cotización en la situación de desempleo protegido y durante la percepción de la prestación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (art. 8) se establecen distintas reglas, de ellas destacamos dos principales:

— Durante la percepción de la prestación por desempleo por extinción de la relación laboral, la base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que exista obligación legal de cotizar, será la base reguladora de la prestación por desempleo, con respeto en todo caso, del importe de la base mínima por contingencias comunes prevista para cada categoría profesional, teniendo dicha base la consideración de base de contingencias comunes a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.

— Durante la percepción de la prestación por desempleo por suspensión temporal de la relación laboral o por reducción temporal de jornada, o durante la percepción de la prestación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, la base de cotización a la Seguridad Social será la misma que la establecida para las bases de cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.

Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato

En el caso de las bases de cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato (art. 9), ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, se aplicarán diferentes bases de cotización.

Cotización en la situación de pluriempleo

Cuando el trabajador se encuentre en situación de pluriempleo se aplicarán las siguientes normas (art. 10):

A) Para las contingencias comunes:

1) El tope máximo de las bases de cotización, establecido en 4.495,50 euros mensuales, se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.

2) Cada una de las empresas cotizará por los conceptos retributivos computables que satisfaga al trabajador, con el límite que corresponda a la fracción del tope máximo que se le asigne.

3) La base mínima correspondiente al trabajador, según su categoría profesional, se distribuirá entre las distintas empresas y será aplicada para cada una de ellas en forma análoga a la señalada para el tope máximo. Si al trabajador le correspondieran diferentes bases mínimas de cotización por su clasificación laboral, se tomará para su distribución la base mínima de superior cuantía.

B) Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

1) El tope máximo de la base de cotización, establecido en 4.495,50 euros mensuales, se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.

2) El tope mínimo de cotización se distribuirá entre las distintas empresas y será aplicado para cada una de ellas en forma análoga a la señalada para el tope máximo.

3) La base de cotización será para cada empresa la que resulte conforme a lo señalado en el artículo 1 OCT, con los límites que se le asignen.

Cotización de los artistas

A partir de 1 de enero de 2023, la base máxima de cotización por contingencias comunes para todas las categorías profesionales de los artistas será de 4.495,50 euros mensuales (art. 11).

El tope máximo de las bases de cotización en razón de las actividades realizadas por un artista, para una o varias empresas, tendrá carácter anual y se determinará por la elevación a cómputo anual de la base mensual máxima señalada.

La base de cotización aplicable durante los períodos de inactividad de los artistas, en los que se mantenga voluntariamente la situación de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, será la base mínima vigente en cada momento por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización de dicho régimen. El tipo de cotización aplicable será el 11,50%.

Para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,6% sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,5% será a cargo del empleador y el 0,1% a cargo del trabajador.

Cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrario

La base mínima varía en función del grupo de cotización de los trabajadores, desde 1.629 euros para ingenieros y Licenciados y personal de alta dirección (no incluido en el artículo 1.3.c) del ET), hasta 1.166 euros para los grupos 4 a 11. La base máxima, común para todos los grupos, asciende a 4.495,50 euros (art. 14).

Del mismo modo se establecen las bases diarias máximas y mínimas de cotización por jornadas reales.

La base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este sistema especial, durante los períodos de inactividad, será de 1.166,70 euros.

Figura igualmente en la OCT para el colectivo la regulación de los tipos aplicables a la cotización de este colectivo de trabajadores para los períodos de actividad, de inactividad y para el mecanismo de equidad intergeneracional.

También se establecen las reducciones vigentes para 2023 aplicables a las aportaciones empresariales a la cotización a este sistema especial durante los períodos de actividad con prestación de servicios, que son fruto de la regulación establecida en su momento, cuando se procedió a la integración del Régimen Especial Agrario por cuenta ajena en el Régimen General como sistema especial.

Empleados de Hogar

Figuran ocho tramos en función de la retribución declarada por las personas titulares del hogar familiar, a las que corresponderá una base de cotización.

El tipo de cotización por contingencias comunes será el 28,30%, siendo el 23,60% a cargo del empleador y el 4,70 por ciento a cargo del empleado.

Para la cotización por contingencias profesionales, se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la Disposición adicional 4ª de la Ley 42/2006, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

Trabajadores Autónomos

La base máxima de cotización para el colectivo de trabajadores por cuenta ajena será de 4.495,50 euros mensuales, con independencia de los rendimientos netos obtenidos por aquellos (art. 16).

Se determinan la tabla general y la tabla reducida, así como las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos para 2023. La tabla reducida cuenta con 3 tramos, y la tabla general con 12 tramos. La base mínima oscila entre 751,63 euros y 1633,99 euros.

El tipo de cotización para las contingencias comunes será del 28,30%; para las contingencias profesionales el tipo aplicable será del 1,30%, del que el 0,66% corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,64%, a las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

Para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,6% sobre la base de cotización por contingencias comunes

En la OCT también se contienen las bases y tipos de cotización por formación profesional, por cese de actividad, y durante la situación de incapacidad temporal transcurridos sesenta días (art. 35).

La Disposición final primera modifica la Orden 2865/2003, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social. Los tres artículos reformados se refieren a la base mínima de cotización, incluyendo una nueva disposición transitoria.

Cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios establecido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

Las bases de cotización a este sistema especial serán las dispuestas, con carácter general, para el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (art. 17).

El tipo de cotización por contingencias comunes serán, respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, cuando el trabajador haya optado por una base de cotización hasta 1.141,18 euros mensuales, del 18,75%. Si el trabajador cotizara por una base de cotización superior a 1.141.18 euros mensuales, a la cuantía que exceda de esta última le será de aplicación el tipo de cotización del 26,50%.

Respecto a la mejora voluntaria de la incapacidad temporal por contingencias comunes, el tipo de cotización a aplicar a la cuantía completa de la base de cotización del interesado será el 3,30%, o el 2,80% si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad.

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre

Trabajadores del Mar

Lo previsto en los artículos 1 a 10 de la OCT será aplicable a los trabajadores por cuenta ajena y asimilados incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, sin perjuicio, para la cotización por contingencias comunes, de la aplicación para los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero, de los coeficientes correctores a los que se refiere el artículo 11 de la Ley 47/2015 (art. 18).

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en el régimen especial de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero a que se refiere el artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, se efectuará conforme a lo dispuesto en la Orden ISM/25/2023.

Lo previsto en los apartados 2 a 5 y 8 del artículo 16 de la OCT se aplicará a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo primero de cotización a que se refiere el artículo 10 de la Ley 47/2015.

Los tipos de cotización de los trabajadores por cuenta propia serán los siguientes: para las contingencias comunes, el 28,30%; para las contingencias profesionales el 1,30, del que el 0,66% corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,64%, a las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

Cotización adicional en contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional de 27,53 euros a cargo del empresario a la finalización del mismo. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos que sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, en la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades, técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad (art. 26).

La citada cotización adicional tampoco se aplicará a los contratos por sustitución, a los contratos para la formación y el aprendizaje ni a los contratos para la formación en alternancia.

Cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional de los trabajadores por cuenta ajena

La base de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional de los trabajadores por cuenta ajena, en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubiertas tales contingencias, (a excepción de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, cuya base de cotización se determina conforme a lo dispuesto en la Orden ISM/25/2023, como se ha citado), será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 31).

Los tipos serán, en el supuesto del desempleo, para la contratación indefinida del 7,05%, del que el 5,50% será a cargo de la empresa y el 1,55%, a cargo del trabajador.

El tipo de desempleo para los casos de contratación de duración determinada, tanto si es a tiempo completo como a tiempo parcial del 8,30% (6,70 y 1,60 respectivamente).

Respecto al Fondo de Garantía Salarial, se establece un tipo del 0,20%, a cargo de la empresa.

Y para la formación Profesional, el tipo fijado es el 0,70% (el 0,60% a cargo de la empresa y el 0,10% a cargo del trabajador).

Contratos para la formación y el aprendizaje y en los contratos formativos en alternancia

Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes no supere la base mínima mensual de cotización, queda fijada una cuota única mensual de 56,71 euros por contingencias comunes, de los que 47,28 euros serán a cargo del empresario y 9,43 euros a cargo del trabajador; y de 6,51 euros por contingencias profesionales, a cargo del empresario (art. 44).

La cotización al Fondo de Garantía Salarial consistirá en una cuota mensual de 3,59 euros, a cargo del empresario.

Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes supere la base mínima mensual, se aplican otras reglas.

Para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,6% sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,5% corresponderá al empresario y 0,1% al trabajador, sobre la base de cotización mínima del Régimen General de la Seguridad Social.

Pluriempleo

Se desarrollan las especialidades para la situación de pluriempleo, tanto para las contingencias comunes como para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como el modo de realizar el prorrateo (art. 10).

Contratos a tiempo parcial

La cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere. Para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las contingencias comunes se fijan unas reglas especiales; lo mismo ocurre para liquidar la cotización mensual correspondiente a las contingencias comunes y el desempleo (art. 36).

— ORDEN ISM/25/2023, POR LA QUE SE ESTABLECEN PARA EL AÑO 2023 LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL MAR INCLUIDOS EN LOS GRUPOS SEGUNDO Y TERCERO.

Con la Orden 25/2023 se da cumplimiento al artículo 122, apartado ocho.2 de la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, donde se establece que la cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, incluidos en los grupos segundo y tercero a que se refiere el artículo 10 de la Ley 47/2015, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, se efectuará sobre las remuneraciones que se determinen mediante orden del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a propuesta del Instituto Social de la Marina, oídas las organizaciones representativas del sector. Tal determinación se efectuará por provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales, sobre la base de los valores medios de remuneración percibida en el año precedente.

En cuanto a la determinación de las bases de cotización, las bases únicas de cotización de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero, a que se refiere el artículo 10 de la Ley 47/2015, así como el artículo 54.2 y 3 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, para todas las contingencias y situaciones protegidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, quedan establecidas para el año 2023 en las cuantías que se reflejan en los anexos de la Orden 25/2023, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 de la Ley 47/2015, en relación con los coeficientes correctores.

— ORDEN ISM/1302/2022, POR LA QUE SE REGULA LA GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN PARA 2023.

En el Preámbulo de la Orden por la que se regula la gestión de las contrataciones en origen para 2023 (en adelante OCO), se alude al fundamento legal de esta materia, que se encuentra en la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Esta norma regula en su artículo 39 la gestión colectiva de contrataciones en origen, estableciendo que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones podrá aprobar, de acuerdo con la situación nacional de empleo, una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de esa vía de gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España

Asimismo, el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009, aprobado por Real Decreto 557/2011, desarrolla en su Título VIII la gestión colectiva de contrataciones en origen.

Dichos procedimientos están destinados a la cobertura de aquellas vacantes en las que, en atención al resultado del análisis de la situación nacional de empleo, se requiere la contratación de trabajadores extranjeros en origen. Esta contratación podrá realizarse para cubrir puestos de naturaleza estacional, de temporada o campaña, a través de migración circular. También cabe la posibilidad de gestión colectiva de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, a través de migración estable.

Los dos modelos de contratación, estable y circular, podrán realizarse de forma genérica y nominativa, y admiten formas de tramitación ordinaria y unificada, según el número de empleadores involucrados.

Prosigue el Preámbulo de la OCO señalando que la reforma del Reglamento 4/2000, adecúa el marco de las autorizaciones de trabajo al nuevo marco de contratación establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, minimizando los contratos temporales y permitiendo su adaptación al contexto económico actual, muy distinto del existente en el año de aprobación de la norma objeto de esta reforma.

Es importante destacar que la contratación de trabajadores extranjeros en origen, en adecuación al citado Real Decreto-ley, deja de basarse en formatos asociados a la naturaleza temporal de los contratos, para que los programas de migración circular cambien el paradigma de contratos temporales concedidos de año en año, para adecuarse a la lógica de la contratación fijo-discontinua, en la que se compatibiliza el carácter imperativo del retorno anual al país de origen con la estabilidad de un contrato de naturaleza indefinida.

El nuevo modelo de migración circular que detalla la Orden incorpora autorizaciones de cuatro años, que permitirán trabajar a estas personas extranjeras un máximo de nueve meses por año, en las condiciones establecidas por su autorización de residencia y trabajo.

— RESOLUCIÓN DE 5 DE DICIEMBRE DE 2022, DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE MODIFICA EL ÁMBITO TERRITORIAL DE DETERMINADAS UNIDADES DE RECAUDACIÓN EJECUTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Como se cita en el Preámbulo de la Resolución objeto de comentario, las necesidades de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social en vía de apremio, hacen conveniente modificar la demarcación territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva dependientes de las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social en Araba/Álava, Burgos, Castelló/Castellón, Girona, Madrid, València/Valencia, Bizkaia y Zaragoza, a fin de conseguir una mejor gestión del cargo asumido por ellas y una equilibrada redistribución de sus plantillas, habida cuenta de la progresiva disminución de estas, llevando a cabo, en algunos casos, un reagrupamiento de sus respectivos medios materiales y humanos en una misma sede física. Se modifica asimismo la sede de una de las unidades de recaudación ejecutiva dependientes de la Dirección Provincial de esta Tesorería General en Madrid.

— RESOLUCIÓN DE 7 DE DICIEMBRE DE 2022, DEL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA, POR LA QUE SE ESTABLECE EL ÁMBITO TERRITORIAL Y COMPETENCIAL DE SUS DIRECCIONES PROVINCIALES.

Para mejorar la agilidad en la ejecución de los procedimientos de gestión y de conseguir una mayor eficacia en la actuación del Instituto Social de la Marina, se ha considerado necesaria una nueva modificación del ámbito competencial para determinadas funciones, concretamente para las relacionadas con las prestaciones económicas reconocidas.

— RESOLUCIÓN DE 29 DE DICIEMBRE DE 2022, DE LA INTERVENCIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES CONTABLES EN MATERIA DE REINTEGRO DE PAGO INDEBIDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Resolución tiene por objeto regular el procedimiento contable para la tramitación de los expedientes por reintegro de pagos indebidos de prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

La mencionada resolución se aplicará en el ámbito de las entidades gestoras y Tesorería General de la Seguridad Social, así como también, con carácter general, en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y con las especificaciones propias que para ellas se determinan en presente resolución.

— RESOLUCIÓN DE 7 DE FEBRERO DE 2023, DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MEDIANTE LA QUE SE ESTABLECE UN PROCEDIMIENTO DE COLABORACIÓN DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS EN LA GESTIÓN DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN Y PRÁCTICA DEL EMBARGO POR MEDIOS TELEMÁTICOS DE LOS PAGOS EFECTUADOS A TRAVÉS DE TERMINALES DE PUNTO DE VENTA A DEUDORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Esta Resolución incide en el procedimiento que tiene por objeto la obtención por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, de información y realización de la práctica del embargo por medios informáticos y telemáticos de los pagos que se vayan a efectuar a los deudores de la Seguridad Social, como consecuencia de las operaciones realizadas a través de Terminales de Punto de Venta. El embargo de los citados pagos sólo se podrá efectuar cuando el importe de la deuda contraída con la Seguridad Social sea superior a tres euros.

En el Preámbulo de la Resolución se pone de manifiesto que el uso de la tarjeta de crédito o débito constituye un medio de pago cada vez más habitual. Este medio de pago se instrumenta a través de los Terminales de Puntos de Venta, cuya operativa consiste en que el titular de un establecimiento mercantil contrata dicho servicio con una entidad financiera. Esa entidad financiera abona a aquel el importe obtenido de los pagos efectuados con tarjeta de crédito o débito en los Terminales de Puntos de Venta correspondientes.

El hecho de que el uso de este medio de pago se haya extendido notablemente, supone necesariamente un aumento de actuaciones ejecutivas por parte de los órganos de recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los pagos efectuados a través de los Terminales de Puntos de Venta cuando los mismos se realizan a deudores de la Seguridad Social.

Para agilizar la práctica de este tipo de embargo, se ha estimado necesario articular un nuevo procedimiento administrativo de colaboración de las entidades financieras en esta materia por medios telemáticos, el cual dotará de mayor eficacia e inmediatez a la actuación recaudatoria en vía ejecutiva.

De esta forma, el procedimiento que se establece en la Resolución tiene por objeto la obtención de información y la práctica del embargo por medios informáticos y telemáticos de los pagos que

se vayan a efectuar a los deudores de la Seguridad Social como consecuencia de las operaciones realizadas a través de Terminales de Punto de Venta (art. 1).

— ACLARACIONES DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL SOBRE EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

Respecto de los trabajadores y las situaciones en las que se aplica la cotización adicional relativa al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (en adelante MEI), la TGSS emitió los criterios que a continuación se exponen.

El MEI no resulta de aplicación a aquellos colectivos de trabajadores que no deben cotizar por la contingencia de jubilación, de ahí que se excluyan los siguientes trabajadores y situaciones:

— Trabajadores que se encuentren en las situaciones contempladas en los artículos 152 LGSS, sobre cotización al Régimen General a partir de la edad de jubilación, o 153 LGSS, sobre cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo, en los que las empresas y trabajadores quedan exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de dichas contingencias.

— Trabajadores que solo cotizan por contingencias profesionales.

Por el contrario, sí que resulta la aplicación del MEI, entre otros, a los siguientes colectivos:

— Jubilados parciales.

— Trabajadores con contratos para la formación y aprendizaje y contratos formativos en alternancia.

En las situaciones de incapacidad temporal en régimen de pago directo, resto de prestaciones de corta duración en régimen de pago directo por la correspondiente entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social, o situaciones en las que no existe aportación a cargo del trabajador (situaciones de alta sin percibo de retribución, etc.), únicamente procede cotizar por la aportación a cargo de la empresa, es decir, al tipo del 0,5 %.