

## **NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN PARA TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS**

A partir del 1 de enero de 2023 los autónomos pasarán a **cotizar** en función de los rendimientos netos anuales obtenidos en el ejercicio de todas sus actividades económicas, empresariales o profesionales. Para ello deberán comunicar, a través del portal Importass de la TGSS, una previsión de los rendimientos previstos. El primer plazo de comunicación vencerá el día 1 de marzo de 2023, por lo que será durante el mes de febrero cuando gestionaremos los cambios de bases a efectuar.

Para su cálculo se toman en cuenta los rendimientos netos obtenidos de todas las actividades como autónomo y al resultado se descuentan un 7% en concepto de gastos, o el 3% para los socios o administradores de sociedad.

En función de la previsión de ingresos comunicada, el trabajador autónomo deberá elegir una **base de cotización** comprendida entre las bases mínima y máxima de cotización que correspondan a su tramo de ingresos conforme a la tabla general o reducida de bases. A lo largo del año, los trabajadores autónomos podrán modificar su base de cotización hasta 6 veces para ajustarla a la evolución de su previsión de rendimientos.

En cualquier caso, las bases elegidas tendrán carácter **provisional**, hasta que se proceda a su **regularización** a partir del ejercicio siguiente en función de los rendimientos anuales obtenidos y comunicados por la administración tributaria.

La cuota a ingresar será el resultado de aplicar a la base elegida, los tipos de cotización por las distintas contingencias. No obstante, se establece una **cuota reducida** para los autónomos que causen alta inicial en el RETA o nueva alta tras 2 años de baja o 3 años de haber sido beneficiario con anterioridad. Así, durante los 12 meses siguientes al alta, los autónomos que lo soliciten podrán cotizar por una cuota reducida de **80 €/mes** por contingencias comunes y profesionales quedando, además, excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional. La reducción podrá ampliarse 12 meses más cuando los rendimientos económicos netos anuales sean inferiores al SMI.

En caso autónomo con discapacidad o víctima de violencia de género o de terrorismo, la cuota reducida será de 80 €/mes durante los primeros 24 meses, y de 160 €/mes a partir del mes 25.

### **1. Cotización en el Sistema Especial de Empleados de hogar (RDL 16/2022; BNR 10/2022)**

A partir del 1 de enero 2023, el **obligado** a llevar a cabo la afiliación, alta, baja y variaciones de datos, así como el ingreso de las cotizaciones de los empleados de hogar va a ser en todo caso, el empleador.

El cambio de sujeto responsable del ingreso de cuotas se realizará de oficio por la TGSS mediante una baja con efectos del 31 de diciembre 2022 y un alta, en el mismo CCC, con efectos del 1 de enero 2023. Los empleadores tienen de plazo hasta el 31 de enero de 2023 para comunicar a la TGSS la cuenta bancaria donde debe procederse a realizar el pago de cuotas a través de la modalidad de cargo en cuenta.

En cuanto a la cotización para **desempleo y FOGASA** se incluye, por primera vez, en las liquidaciones de cuotas que se practicarán durante el mes de diciembre de 2022, correspondiendo al período de liquidación de noviembre de 2022. La correspondiente al período de liquidación de octubre de 2022 se incluirá, como una liquidación complementaria, en la liquidación de cuotas que se practicará en el mes de enero de 2023.

En 2023, la cotización por desempleo se incrementa, pasando a ser del 7,05 % en caso de contratación indefinida (5,50% a cargo del empleador y 1,55% a cargo del empleado); y del

8,30% en caso de contratación de duración determinada (6,70% a cargo del empleador y 1,60% a cargo del empleado).

En cualquiera de los supuestos, a la cotización para desempleo y FOGASA se le aplicará la bonificación del 80%.

## 2. Planes de pensiones de empleo (L 12/2022; BNR 10/2022)

A partir del 1 de enero de 2023, las empresas que realicen aportaciones mensuales a un plan de pensiones de empleo van a poder obtener una **reducción de la cuota empresarial** por contingencias comunes del 100% que se aplica sobre el incremento de cuota que resulte de la aportación empresarial al plan de pensiones (LGSS disp.adic.47ª redacc L 12/2022).

Esta reducción tiene como **límite** la suma resultante de multiplicar por 13 la cuota que resulte de aplicar a la base mínima diaria de cotización por contingencias comunes del grupo 8 el tipo de cotización por contingencias comunes a cargo de la empresa.

Las reducciones de cuotas se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa **comunicación** de la identificación de las personas trabajadoras, periodo de liquidación e importe de las contribuciones empresariales efectivamente realizadas.

La TGSS aclara que **la reducción no se aplicará** cuando la aportación al plan de pensiones no implique un incremento de la base de cotización por contingencias comunes, ni por tanto, un incremento de la cuota.

## 3. Exención en la cotización de trabajadores en edad de jubilación

En 2023, la exención de cotización a la SS, **salvo por IT y por contingencias profesionales**, para trabajadores en edad de jubilación se aplica a partir de los 65 años de edad si se acreditan 37 años y 9 meses o a partir de los 66 años y 4 meses de edad si se acredita menos cotización (LGSS art.152 y disp. trans. 7ª).

## 4. Mecanismo de equidad intergeneracional

El mecanismo de equidad intergeneracional (MEI) en una cotización adicional -no un impuesto- que tiene como finalidad preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social en el largo plazo (L 21/2021 disp. final.4ª). Sustituye al derogado factor de sostenibilidad, cuya implantación no llegó a producirse.

Esto supone que, a partir del 1-1-2023 y hasta 2032, se efectuará una cotización adicional del 0,6%, que se distribuirá de la siguiente forma: el 0,5% a cargo del empleador y el 0,1 % a cargo del trabajador. Este porcentaje se aplica a la base de cotización por contingencias comunes, en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en las que exista obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación. Cabe destacar que El MEI puede deducirse como gasto de personal en el impuesto de sociedades por parte de las empresas.

Por último, con respecto al MEI, la **Seguridad Social** establece el pago de esta nueva cotización durante un período de 10 años, entre 2023 y 2032. Se prevé una recaudación durante todo el periodo de 40.000 millones de euros. Una vez alcanzada la meta, en 2032, se analizará el estado del sistema de pensiones de cara a tomar decisiones.

## 5. Nueva regulación de los incentivos de contratación

A partir del **1 de septiembre de 2023** entra en vigor el nuevo programa de incentivos a la contratación laboral. Los incentivos se focalizan en los contratos indefinidos celebrados con

personas de atención prioritaria, en la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos, así como la contratación directamente vinculada a la conciliación. Para la contratación a tiempo parcial, las cuantías se reducen proporcionalmente en función de la jornada establecida, no incentivándose jornadas parciales inferiores al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora, salvo en los supuestos de permisos por conciliación (RDL 1/2023).

Además, se implantan nuevas medidas bonificadas:

-Por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

-Por la contratación indefinida o incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas.

-Por la transformación en contratos fijos discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras incluidas en el sistema especial agrario por cuenta ajena.

Sin embargo, a partir del 1 de septiembre de 2023 se deroga la bonificación del 100% de la cuota empresarial, incluidas las contingencias profesionales y de recaudación conjunta de los contratos de sustitución para sustituir a personas trabajadoras durante los periodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo o la lactancia (y también la del contrato del trabajador sustituido). En su lugar, se sustituye por una bonificación de 366 euros/mes siempre que para la sustitución se contrate a una persona joven desempleada, menor de 30 años.

Con carácter general, las cuantías de las bonificaciones a la contratación se determinan en función de una cuota de referencia igual para todos los grupos de cotización.

En **GRUPO ASESOR ROS** trabajamos para ayudarles y estamos a su disposición para cuantas consultas, aclaraciones y trámites precisen.

Elche, 26 de enero de 2023