

# gestión tercer sector



**NOVEDADES EN EL ÁMBITO LABORAL  
ENERO 2023**

El ámbito laboral se encuentra de forma permanente en constante cambio. Las normativas existentes evolucionan, y aparecen nuevas, lo que evidentemente dificulta la relación con las personas trabajadoras de nuestras entidades.

Desde el área laboral de Gestión Tercer Sector mantenemos el objetivo de que todas las entidades que trabajan con nosotros estén informadas de estos cambios. Vosotros sois las que habla con las personas trabajadoras y debe conocer estos cambios, aunque evidentemente, nuestro equipo técnico está permanentemente a vuestra disposición para cualquier duda que pueda haber. No pretendemos convertirnos en expertos y expertas en el ámbito laboral. Por eso ya estamos nosotros, pero conocer estas novedades es importante de cara a vuestro día a día, y a entender lo que ocurre en un ámbito tan complejo como el laboral.

Por otra parte, como os apuntábamos, de normas y cambios hay muchos, pero en numerosas ocasiones no afectan a todo el sector de forma general o son demasiado pequeños. Nosotros nos encargamos de haceros un pequeño cribado y os informamos de lo que consideramos imprescindible y necesario. En este sentido, este documento trata básicamente de tres grandes aspectos: la aparición del MEI, la reducción del IRPF para determinadas rentas y los cambios en la gestión de los volantes de bajas médicas. Deseamos que sea de vuestro interés.

Área de Gestión Laboral  
Gestión Tercer Sector – Fundación Esplai

## **El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**

Ya os informamos con un correo electrónico de su existencia, pero ahora profundizaremos un poco más en lo que supone esta nueva imposición a las entidades aparecida con la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones.

El objetivo del llamado, por sus siglas, MEI, es fortalecer y garantizar el sistema de pensiones, ya que éste parece no poder mantenerse en la situación actual. Por este motivo, esta medida se ha establecido como temporal y transitoria hasta que se consiga fuerza económica por el sistema.

El MEI es una cotización adicional, que se añade a la que ya efectúan entidades y personas trabajadoras, y las cantidades obtenidas de su aplicación irán a parar al fondo de reserva de la seguridad social. Su aplicación, en principio, se extenderá del 1 de enero de 2023 al 21 de diciembre de 2032.

### **¿Qué cambios supone el MEI de forma práctica?**

A efectos prácticos, y por resumirlo en una frase que entenderá todo el mundo, el MEI implica que tanto entidad como personas trabajadoras pagarán más en concepto de Seguridad Social. El importe del MEI será de 0.6% de la base de contingencias comunes. De este importe, la mayor parte correrá a cargo de la entidad: un 0,5% lo pagarán las entidades y un 0.1% las personas trabajadoras.

### **¿Qué implicaciones económicas tiene?**

Para responder a esta pregunta debemos ver las implicaciones de forma diferenciada:

1. **Entidades.** La aparición de este incremento de cotización supone una subida del 0,5% de los gastos de la entidad en concepto de Seguridad Social. Esto deberemos tenerlo en cuenta a la hora de calcular presupuestos, licitaciones, etc. Por ejemplo, una persona trabajadora que cobra 1712.37 € brutos mensuales, antes nos costaba 549.67 €uros y ahora lo hará 552.41 €uros.

2. **Personas trabajadoras.** Lo notarán menos, pero también tendrá un pequeño impacto, puesto que se les descontará un 0.1% de bruto más. En el mismo caso anterior, suponiendo que aquella persona percibía 1712.37€ brutas mensuales, y se le descontaba de Seguridad Social un 6.35% (108.73€), ahora se le descontará un 6.45% (110.44€).

### **Entrada en vigor**

Esta normativa entra en vigor el 1 de enero de 2023

## Cambios en el IRPF

Los ya anunciados en prensa cambios en el IRPF influirán de forma directa en las nóminas de las personas trabajadoras. Recordemos que el IRPF es el impuesto que más grava las nóminas de las personas trabajadores y, por tanto, que hacen disminuir su salario neto.

### Principales medidas

Podemos resumir las principales medidas de este cambio en las siguientes:

- 1. Ampliación de la reducción por rendimientos del trabajo.** Hasta el año 2022 la reducción por rendimientos del trabajo se aplicaba sólo a aquellas personas trabajadoras que percibieran retribuciones anuales entre 15.000 y 18.000 euros. A partir de este 2023, las medidas fiscales presentadas por el ministerio de Hacienda amplían la cantidad máxima y, por tanto, esta reducción se aplicará a las personas que cobren de forma anual entre 15.000 y 21.000 euros brutos. Esto supone una reducción de IRPF para las personas con cantidad inferior a estos 21.000 euros.
- 2. Subida del mínimo de tributación.** Se suben los mínimos de tributación. Si antes, una persona sin hijos debía tributar si percibía más de 14.000 euros brutos anuales, deberá hacerlo ahora si percibe más de 15.000 euros. Esto provoca que las personas que reciban el Salario Mínimo Interprofesional, fijado en 14.000 euros, no tendrán que tributar.
- 3. Reducciones en la tributación de personas trabajadoras autónomas.** La tributación al régimen de autónomos tendrá una reducción de un 5% adicional en la modalidad de módulos, y en la estimación directa simplificada, una adicional de dos puntos, hasta el 7% en los llamados gastos de difícil justificación.

## **Cambios en la gestión de las Incapacidades Temporales**

El Real Decreto 1060/2022 de 27 de diciembre publicado en el BOE de 5 de enero de 2023 establece cambios en las gestiones de las bajas por enfermedad de las personas trabajadoras. Podemos resumir éstas en que las personas contratadas ya no tendrán que comunicar a las entidades su baja, sino que será el servicio público de salud o la mutua quien lo hará de forma telemática.

El nuevo sistema establece que los partes de baja serán remitidos de forma inmediata y de forma telemática al usuario de Seguridad Social de su entidad, en este caso, Gestión Tercer Sector. Después, eso sí se matiza esta inmediatez y se habla "del primer día hábil siguiente a la recepción por parte del Instituto Nacional de Seguridad Social" que, recordemos, no es lo mismo que el sistema público de Salud. Las entidades, y en este caso nosotros como asesores vuestros, dispondremos de tres días para comunicar esta baja al INSS.

Por tanto, la supuesta automatización del proceso se produce sólo en el caso del sistema de salud pública, dejando todo el peso del control y la tramitación en manos de las entidades y/o sus gestores.

### **Entrada en vigor**

La entrada en vigor de este nuevo sistema se producirá el 1 de abril de 2023.

### **Posibles situaciones que podemos encontrar**

A partir de esta nueva normativa, las entidades debemos ser conscientes de que podemos encontrarnos con diferentes situaciones problemáticas, y que deberemos solucionar conforme se vayan dando. Estas son algunas de ellas:

1. Una persona trabajadora nos llama por la mañana y nos dice que "le han dado la baja". La entidad deberá llamar a Gestión Tercer Sector y consultarlo. Nosotros entraremos en el sistema pero se puede dar la situación de que el médico no lo haya mecanizado todavía, con lo que puede que en el sistema no conste en ese momento.
2. Que la persona crea que le han dado la baja en una fecha y el médico mecaniza a otra. La persona trabajadora, de manera voluntaria (no podemos obligarla), puede comprobar la fecha real ya que ella sí dispone de una parte de baja, como antes. Si no lo hace, deberán compensarse en nómina los posibles descuadres.
3. Una persona nos diga que está de baja y después el médico le haya dado un documento de reposo de un día (recordemos que sin baja médica no estamos obligadas a permitir que la persona no vaya a trabajar, y que esto queda a criterio de la entidad). El médico, en este

caso, nunca mecanizará la baja, por lo que si la persona no ha trabajado podríamos descontar las cantidades necesarias.

4. Que el médico no mecanice de forma inmediata la baja y se reduzca el tiempo de que disponemos para comunicar las ITs afectadas, puesto que los tres días de plazo se cuentan a partir de la fecha de baja.

Por este motivo, y como siempre hacemos, os recomendamos mantener relaciones fluidas con sus personas trabajadoras, ya que ellas sí disponen de parto o volante privado. Éste, aunque no nos lo deben mostrar, sí puede permitirnos, si ellas quieren, aclarar algunas dudas que favorezcan la gestión.

**Como sabéis, y aprovechando este hecho y también los demás comentados, le recordamos que desde Gestión Tercer Sector siempre os recomendamos apostar por las Relaciones Laborales con respeto y comprensión hacia las personas trabajadoras. La comunicación y ese respeto deben ser la base de las relaciones con las personas que trabajan en nuestras entidades. Si esto existe, todo será mucho más fácil.**