

Nuevas normas y nuevos costes laborales



Marzo 2023

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, ha sido objeto de un [periscopio anterior](#) de esta misma colección, en el que hicimos un primer comentario de sus principales contenidos. Esta norma contiene un volumen importante de cambios en la regulación de instituciones centrales de nuestro sistema público de protección social. Éstos se plantean, a su vez, distintos objetivos relacionados con la mejora de la calidad de la acción protectora, blindando la revalorización de las pensiones presentes y futuras, revalorizando las pensiones mínimas y no contributivas y evitando penalización a las personas que hayan tenido carreras irregulares de cotización. Junto a estos objetivos que podemos considerar “sociales” hay otro presupuestario, que es el de adaptar nuestro sistema a las tendencias demográficas que se avecinan.

Analizando estas medidas se detecta una línea común en muchas de ellas, que es la de incrementar los ingresos del sistema, algo sin duda necesario cuando se trata de mejorar la protección y de responder a la ampliación del volumen de beneficiarios. Esto es lo pretendido

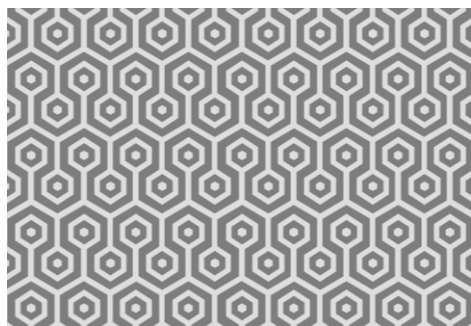
con el incremento gradual de las bases máximas de cotización. Tal medida supone, en efecto, mayor ingreso, y se verá acompañada de un incremento de la pensión máxima, lo que mejorará la protección; pero, a cambio, supondrá un mayor gasto para las empresas, principales contribuidoras al sistema. El incremento se hará progresivamente, ya que se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado; su impacto en los empleadores es, en todo caso, inevitable.

El mismo efecto tiene la cuota de solidaridad que se impone a los salarios más altos que superen la base máxima de cotización. Es un ingreso directo para el sistema, ya que no tendrá repercusión en las prestaciones. Su implementación también será progresiva, desde 2025, pero una vez más la parte más importante de la contribución corresponde a la empresa (cuando se llegue al máximo del 6%, un 5% será a su cargo por un 1% de la persona trabajadora).

La modificación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional supone una subida progresiva desde el año 2024 hasta alcanzar el 1,2 % en 2029, que se aplicará en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, para nutrir el Fondo de Reserva de la



El Real Decreto-ley 2/2023 contiene un volumen importante de cambios en la regulación de instituciones centrales de nuestro sistema público de protección social que, a su vez, plantean distintos objetivos’.



Seguridad Social. Una medida importante, que venía siendo ya aplicada, y que una vez más será soportada en mucha mayor proporción por la empresa.

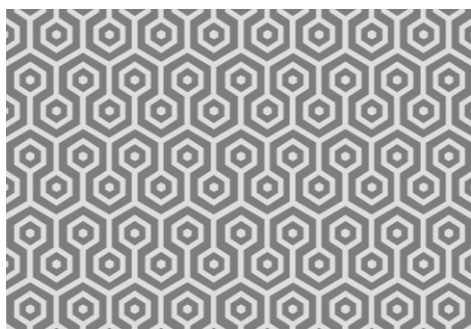
Otra medida que ha recibido mucho menos atención que las anteriores, aunque tendrá un impacto relevante en los costes sociales de las empresas, tiene que ver con una figura omnipresente en éstas, las prácticas. El apartado 31 del artículo único del RDL 2/2023 introduce una nueva disposición adicional quincuagésima segunda en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, dedicada a la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación. De acuerdo con ésta, tanto la realización de prácticas formativas incluidas en programas de formación como la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión de las personas que las realicen en el sistema de acuerdo con unas reglas específicas que se detallan en esta disposición.

La medida afecta tanto a alumnos universitarios como a los de formación profesional (exceptuados a los de formación profesional intensiva), que quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General, con la excepción de las prácticas realizadas a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. En función de esto se determinará la acción protectora, ya que ésta será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable. Se excluye la protección por desempleo, la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional, así como, en el caso de las prácticas no remuneradas, la protección

por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

En lo que nos interesa, la cotización, tanto en el caso de las prácticas formativas remuneradas como en el de las no remuneradas, la norma dispone que será la entidad que asuma la condición de empresa quien aparezca como sujeto obligado y responsable del ingreso de la totalidad de las cuotas. Cuando son prácticas formativas remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación, que asumirá a estos efectos la condición de empresario. Si el programa está cofinanciado por dos o más entidades u organismos, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica. Cuando las prácticas no tienen este carácter, el cumplimiento de estas obligaciones corresponderá a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen éstas (salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro de formación responsable de la oferta formativa).

La cotización difiere según que se trata de prácticas formativas remuneradas o no remuneradas. En el primer caso se aplicarán las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, utilizando como base de cotización mensual la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 7; en el segundo, se pagará una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, que será establecidas para cada ejercicio en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se excluirá, para todo tipo de prácticas, la cotización finalista del



Mecanismo de Equidad

Intergeneracional, y además se aplicará a las cuotas por contingencias comunes una reducción del 95 por ciento sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción.

Para poner en práctica esta protección, las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, se abonarán por la entidad gestora o, en su caso, por la mutua colaboradora, mediante pago directo de la misma, mientras que las prestaciones que correspondan por la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales se abonarán en todo caso mediante pago delegado.

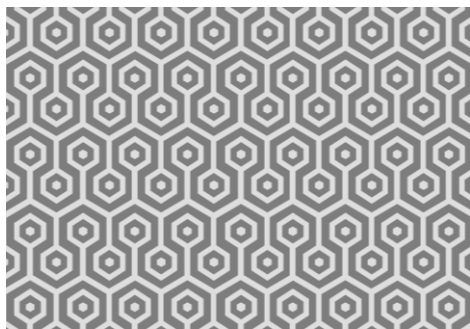
Estamos ante un cambio importante, que apunta en la misma dirección que las novedades antes señaladas, poniendo de manifiesto una tendencia del legislador que va a tener un importante impacto en las empresas. Esto explica la previsión de plazos dilatados de aplicación, de subidas progresivas, de reducciones. Lo más importante, creemos, es que lo que ha hecho el RDL 2/2023 no es algo aislado, sino que por el contrario enlaza con otras medidas anteriores que, con distintas finalidades, coinciden en el mismo efecto, el incremento de los costes laborales para las empresas.

El listado es numeroso: podemos empezar con el más obvio, los incrementos intensos en la cuantía del Salario Mínimo Internacional en los últimos años, que han llevado a que en 2023 éste alcanzase el objetivo del 60% del salario medio, con un incremento acumulado del 60,3% entre 2009 y 2022.

El mismo efecto se ha buscado con la modificación de las reglas sobre concurrencia de convenios colectivos operada por el RDL 32/2021, el cambio más importante en materia de

negociación de la reforma laboral de 2021. La eliminación de la preferencia aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, que incluye una prohibición de absorción y compensación, está teniendo el efecto de incrementar las retribuciones para muchos trabajadores. También ha restado a las empresas un valioso instrumento de ajuste salarial, lo que se compensa sólo en parte con la subsistencia del mecanismo de la inaplicación del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. Uno de los objetivos de todo el proceso reformador, prioritario para las confederaciones sindicales fue precisamente eliminar el efecto de “devaluación salarial” que se achacaba a esta preferencia aplicativa.

Desde una perspectiva completamente diferente, pero siempre con un mismo efecto de incrementar los costes laborales para las empresas, podemos citar el proceso de cambio de modelo de despido que estamos contemplando. Como ya hemos tenido ocasión de señalar en un Periscopio anterior, se están produciendo en estos momentos en España varios movimientos que apuntan hacia un cambio radical en el mecanismo de fijación de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo. Sea el debate propiciado por el Ministerio de Trabajo para introducir indemnizaciones adaptadas a las circunstancias de cada trabajador afectado, restaurativas o reparativas; sean las reclamaciones presentadas por las organizaciones sindicales más representativas del Estado ante el Comité Europeo de Derechos Sociales denunciando que esta indemnización es insuficiente, y por ello contraria al artículo 24 de la Carta Social Europea; sean Tribunales Superiores de Justicia que consideran que en caso de despido improcedente no basta con aplicar automáticamente la regla de cálculo del Estatuto de los Trabajadores, sino que hay que analizar también si la cuantía resultante tiene



efecto disuasorio y compensa posibles perjuicios especiales para el trabajador; todos estos movimientos apuntan en la misma dirección, que consiste en sustituir la regulación tradicional que aplicaba una fórmula predeterminada basada en la antigüedad, la retribución y la calificación del despido, por otra que considerara otros factores adicionales.

Con este nuevo mecanismo es claro que en una mayoría de los casos se incrementaría la cuantía de las indemnizaciones a las que tendrían derecho los trabajadores. Un nuevo incremento de costes laborales para las empresas, que podrían ser relevantes, afectando incluso a la decisión de contratar para intentar minimizarlos.

Todo ello en un contexto económico inflacionario, que genera presiones sobre las empresas para subir los salarios en todos los procesos de negociación. Éste es tal vez el factor de mayor impacto, ante las legítimas pretensiones de las plantillas de obtener incrementos retributivos que compensen la pérdida de poder adquisitivo.

Muchos cambios, como se ven, y todos contribuyen a producir el mismo efecto de incremento de los costes laborales para las empresas. Parece un proceso imparable, y éstas tendrán que adoptar medidas para absorber este impacto mediante incrementos de productividad, control de costes y mejoras tecnológicas, para no perder competitividad en un entorno complicado.