



NOVETATS EN L'ÀMBIT LABORAL GENER 2023

L'àmbit laboral es troba de manera permanent en constant canvi. Les normatives existents evolucionen, i apareixen de noves, cosa que, evidentment, dificulta la relació amb les persones treballadores de les nostres entitats.

Des de l'àrea laboral de Suport Tercer Sector mantenim l'objectiu de que totes les entitats que treballen amb nosaltres estiguin informades d'aquests canvis. Vosaltres sou les que parleu amb les persones treballadores i heu de conèixer aquests canvis, tot dir que evidentment, el nostre equip tècnic està permanentment a la vostra disposició per a qualsevol dubte que hi pugui haver. No pretenem convertir-vos en experts i expertes en l'àmbit laboral. Per això ja estem nosaltres, però conèixer aquestes novetats és important da cara al vostre dia a dia, i a entendre el que passa en un àmbit tant complex com el laboral.

D'altra banda, com us apuntàvem, de normes i canvis hi ha molts, però en nombroses ocasions no afecten a tot el sector de forma general o son massa petits. Nosaltres ens encarreguem de fer-vos un petit cribratge i us informem d'allò que considerem imprescindible i necessari. En aquest sentit, aquest document tracta bàsicament de tres grans aspectes: **l'aparició del MEI, la reducció de l'ITPF per determinades rendes, i els canvis en el tractament dels volants de baixes mèdiques**. Desitgem que sigui del vostre interès.

Àrea de Gestió Laboral
Suport Tercer Sector – Fundesplai

El Mecanisme d'Equitat Intergeneracional (MEI)

Ja us vam informar amb un correu electrònic de la seva existència, però ara aprofundirem una mica més en el que suposa aquesta nova imposició a les entitats apareguda amb la **Llei 21/2021, de 28 de desembre**, de garantia del poder adquisitiu de les pensions.

L'objectiu el anomenat, per les seves sigles, MEI, **és enfortir i garantir el sistema de pensions**, ja que aquest sembla no poder mantenir-se en la situació actual. Per aquest motiu, aquesta mesura s'ha establert com a temporal i transitòria fins que s'aconsegueixi força econòmica pel sistema.

El MEI és una cotització addicional, que s'afegeix a la que ja efectuen entitats i persones treballadores, i les quantitats obtingudes de la seva aplicació aniran a parar al fons de reserva de la seguretat Social. La seva aplicació, en principi, s'estendrà de l'1 de gener de 2023 al 21 de desembre de 2032.

Quins canvis suposa el MEI de manera pràctica?

A efectes pràctics, i per resumir-ho en una frase que entendrà tothom, el MEI implica que tant entitat com persones treballadores pagaran més en concepte de Seguretat Social. **L'import del MEI és de 0.6% de la base de contingències comunes. D'aquest import, la major part anirà a càrrec de l'entitat: un 0,5% ho pagaran les entitats i un 0.1% les persones treballadores.**

Quines implicacions econòmiques té?

Per respondre a aquesta pregunta hem de veure les implicacions de manera diferenciada:

1. **Entitats.** L'aparició d'aquest increment de cotització suposa una pujada d'un 0,5% de les despeses de l'entitat en concepte de Seguretat Social. Això ho haurem de tenir en compte a l'hora de calcular pressupostos, licitacions, etc. Per exemple, una persona treballadora que cobra 1712.37 € bruts mensuals, abans ens costava 549.67 €uros i ara ho farà 552.41 €uros.
2. **Persones treballadores.** Ho notaran menys, però també tindrà un petit impacte, ja que se'ls hi descomptarà un 0.1% de brut més. En el mateix cas anterior, suposant que aquella persona percebia 1712.37 € brutes mensuals, i se li descomptava de Seguretat Social un 6.35% (108.73 €), ara se li descomptarà un 6.36% (108.91 €).

Entrada en vigor

Aquesta normativa entra en vigor en data 1 de gener de 2023.

Canvis en l'IRPF

Els anunciats en premsa canvis en l'IRPF influiran e manera directa a les nòmines de les persones treballadores. Recordem que l'IRPF és l'impost que més grava les nòmines de les persones treballadors i, per tant, que fan disminuir el seu salari net.

Principals mesures

Podem resumir les principals mesures d'aquest canvi en les següents:

1. **Ampliació de la reducció per rendiments del treball.** Fins l'any 2022 la reducció per rendiments del treball s'aplicava només a aquelles persones treballadores que percebessin retribucions anuals entre 15.000 i 18.000 euros. A partir d'aquest 2023, les mesures fiscals presentades pel ministeri d'Hisenda amplia la quantitat màxima i, per tant, aquesta reducció s'aplicarà a les persones que cobrin de manera anual entre 15.000 i 21.000 euros bruts. Això suposa una reducció d'IRPF per a les persones amb quantitat inferiors a aquests 21.000 euros.
2. **Pujada del mínim de tributació.** Es pugen els mínims de tributació. Si abans, una persona sense fills havia de tributar si percebia més de 14.000 euros bruts anuals, ara ho haurà de fer si percep més de 15.000 euros. Això provoca que les persones que rebin el Salari Mínim Interprofessional, fixat en 14.000 euros, no hauran de tributar.
3. **Reduccions en la tributació de persones treballadores autònomes.** La tributació al règim d'autònoms tindrà una reducció d'un 5% addicional en la modalitat de mòduls, i en l'estimació directa simplificada, una addicional de dos punts, fins el 7% en les anomenades despeses de difícil justificació.

Canvis en la gestió de les Incapacitats Temporals

El Reial Decret 1060/2022 de 27 de desembre publicat al BOE de 5 de gener de 2023 estableix canvis en les gestions de les baixes per malaltia de les persones treballadores. Podem resumir aquestes en que les persones contractades ja no hauran de comunicar a les entitats la seva baixa, sinó que serà el servei públic de salut o la mútua qui ho farà de manera telemàtica.

El nou sistema estableix que els partes de baixa seran tramesos de forma immediata i de manera telemàtica a l'usuari de Seguretat Social de la vostra entitat, en aquest cas, Suport Tercer Sector. Després, això sí es matisa aquesta immediatesa i es parla “del primer dia hàbil següent a la recepció per part de L'Institut Nacional de Seguretat Social” que, recordem, no és el mateix que el sistema de Salut. Les entitats, i en aquest cas nosaltres com a assessors vostres, disposarem de tres dies per comunicar aquesta baixa a l'INSS.

Per tant, la suposada automatització del procés es produeix només en el cas del sistema de salut pública, deixant tot el pes del control i la tramitació en mans de les entitats o els seus gestors.

Entrada en vigor

L'entrada en vigor d'aquests sistema es produirà el dia **1 d'abril de 2023**.

Possibles situacions que ens podem trobar

A partir d'aquesta nova normativa, les entitats hem de ser conscients de que ens podem trobar amb diferents situacions problemàtiques, i que haurem de solucionar conforme es vagin donant. Aquestes son algunes d'elles:

1. Una persona treballadora ens truca al matí i ens diu que “li han donat la baixa”. Haureu de trucar a Suport Tercer Sector i consultar-ho. Nosaltres entrarem al sistema però es pot donar la situació que el metge no ho hagi mecanitzat encara, amb lo qual pot ser que al sistema no consti en aquell moment.
2. Que la persona cregui que li han donat la baixa en una data i el metge mecanitza una altre. La persona treballadora, de manera voluntària (no la podem obligar), por comprovar la data real ja que ella sí que disposa d'un parte de baixa, com abans. Si no ho fa, s'haurà de compensar en nòmina els possibles desquadres.
3. Una persona ens digui que està de baixa i després el metge li hagi donat un document de repòs d'un dia (recordem que sense baixa mèdica no estem obligades a permetre que la persona no vagi a treballar, i que això queda a criteri de l'entitat). El metge, en aquest cas, mai mecanitzarà la baixa, amb lo qual si la persona no ha treballat podríem descomptar les quantitats necessàries.

4. Que el metge no mecanitzi de forma immediata la baixa i es redueixi el temps de que disposem per comunicar les ITs afectades, ja que els tres dies de termini es compten a partir de la data de baixa.

Per aquest motiu, i com sempre fem, us recomanem mantenir relacions fluides amb les vostres persones treballadores, ja que elles sí que disposen de part o volant privat. Aquest, tot dir que no ens l'han de mostrar sí que ens pot permetre sí elles volen aclarir alguns dubtes que afavoreixin la gestió.

Com sabeu, i aprofitant aquest fet i també els altres comentats, us recordem que des de Suport sempre us recomanem apostar per les Relacions Laborals amb respecte i comprensió envers a les persones treballadores. La comunicació i aquest respecte han de ser la base de les relacions amb les persones que treballen a les nostres entitats. Si això existeix, tot serà molt més fàcil.