



Nuevo sistema de cotización de los trabajadores autónomos (RETA)

El año 2023 trae un nuevo esquema para elegir la base de cotización de los trabajadores autónomos.



El 1 de enero de 2023 entró en vigor el nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos basado en los rendimientos anuales obtenidos en el ejercicio de todas las actividades económicas, empresariales o profesionales.

De acuerdo con el nuevo sistema, la persona autónoma tendrá que elegir su base de cotización en función de la previsión del promedio mensual de los rendimientos netos anuales conforme a una tabla general de bases, fijada cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En cualquier caso, hay ➤

Patricia Montemayor



Bajas médicas laborales en 2023

Con la entrada en vigor del nuevo Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, cambia el procedimiento para gestionar y controlar los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

Hasta ahora, el facultativo entregaba dos copias de los partes de baja, confirmación y alta médica a la persona trabajadora para que esta, en un plazo de tres días, lo presentara a la empresa. A su vez, la empresa de-

bía cumplimentar ciertos datos del parte de baja y remitirlos a la entidad gestora.

El nuevo procedimiento, que entra en vigor a partir del 1 de abril de 2023, suprime la copia del parte de baja, confirmación y alta médica para la empresa, así como la obligación de la persona trabajadora de entregarlos a esta. Y será el facultativo quien deberá comunicar la expedición de la baja, confirmación y alta directamente al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), por vía telemática en el plazo de un día hábil desde su expedición.

El INSS comunicará a la empresa los datos mediante fichero como máximo en el día hábil siguiente al

de su recepción, y la empresa deberá transmitir a la Administración de la Seguridad Social -a través del sistema RED y en un plazo de tres días hábiles desde la recepción de la comunicación de la baja médica- todos aquellos datos adicionales de la incapacidad temporal que sean necesarios para la gestión de la prestación y compensación en la cotización, en su caso, de lo abonado en pago delegado. Por lo tanto, la empresa deberá ir consultando vía electrónica los partes de baja, confirmación y alta de su personal.

De este modo se conseguirá evitar a la persona trabajadora obligaciones burocráticas que pueden ser complicadas de realizar por hallarse en una situación de incapacidad temporal.

➤ que señalar que las bases elegidas tendrán carácter provisional hasta el mo-

mento de la regularización en el ejercicio siguiente, según los rendimientos anua-

les obtenidos y comunicados por la Administración Tributaria correspondiente.

Penal

Reforma de la ley del “solo sí es sí”

Sin duda la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual -unánimemente conocida como la ley del “solo sí es sí”- ha sido, en lo que va de legislatura, una de las novedades normativas que más debate mediático y tensión política ha generado.

El principal cambio normativo que ha introducido es la unificación de los anteriores tipos de abuso y agresión sexual, antes este último delito reservado para cuando hubiera existido violencia o intimidación. La eliminación de tal distinción es poner el foco en la existencia de consentimiento, de forma que, todo acto sexual sin consentimiento libremente expresado por la otra parte se tipifica

como agresión sexual con independencia de que medie o no violencia o intimidación.

Sin embargo, es un hecho empíricamente demostrado que la aplicación de la citada norma -en atención al principio constitucional de la retroactividad de aplicar la ley más favorable al reo- ha tenido como efecto adverso una revisión a

la baja de las condenas por delitos de agresión sexual e incluso excarcelaciones.

Con ánimo de paliar dichos efectos indeseados, el grupo parlamentario socialista (que ha reconocido de forma pública las negativas consecuencias de la aplicación de la ley y ha lamentado tal situación) ha promovido una proposición de ley para la reforma de la ley del “solo sí es sí” manteniendo el modelo centrado en el consentimiento.



Protección de datos

Memoria anual de la Agencia Española de Protección de Datos

Tal y como recoge la última memoria anual publicada por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), en 2022 se han impuesto 283 sanciones por un importe total cercano a los 23 millones de euros. Las cifras con-

firman la escalada sancionadora en esta materia desde 2018, año en que entró en vigor el nuevo Reglamento.

Entre las sanciones más altas se encuentra la de 10 millones impuesta a Google por no gestionar de forma

adecuada las solicitudes de derecho al olvido. La tendencia sancionadora en los países europeos también es al alza, especialmente en Irlanda o Luxemburgo donde se encuentran las sedes de grandes empresas.

Civil

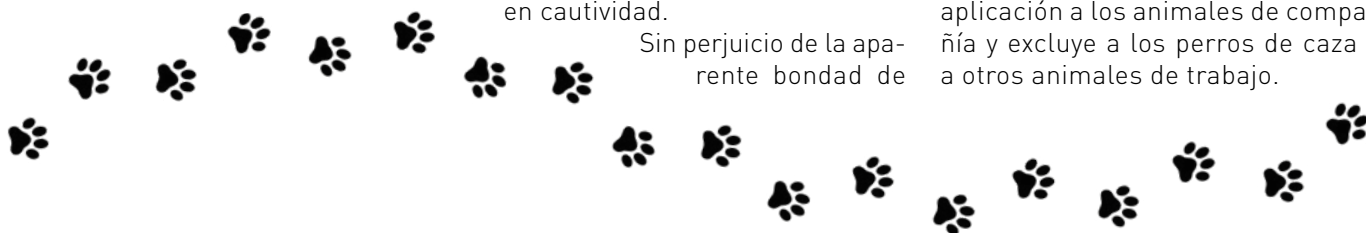
Nueva legislación en pos del bienestar animal

El pasado 9 de febrero el Congreso de los Diputados aprobó el Proyecto de Ley de protección, derechos y bienestar de los animales. El proyecto ha sido remitido a la Cámara Alta para su tramitación parlamentaria.

La norma, indica su artículo 1, tiene por objeto regular el régimen jurídico básico en todo el territorio español para la protección, garantía de los derechos, y bienestar de los animales de compañía y silvestres en cautividad.

Sin perjuicio de la aparente bondad de

la norma, no ha estado exenta de reproches. En concreto, se destacan las voces críticas que esperaban una norma más ambiciosa y protectorista y que han visto que el texto aprobado restringe su ámbito de aplicación a los animales de compañía y excluye a los perros de caza y a otros animales de trabajo.



JOSEP MARIA SOLANELLAS

Presidente de la Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya (FECETC)

“Más del 75% de las empresas no cumplen con la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad”

Han transcurrido cuatro décadas desde la aprobación de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), con la posterior entrada en vigor del Real Decreto 1/2013. ¿Puede valorar sus resultados en lo que concierne a la integración laboral de las personas con discapacidad?

Era necesario llevar a cabo una actualización de los principios normativos, con el propósito de adaptarlos a la evolución que ha sufrido la sociedad y, en concreto, el mercado laboral. Pero debemos reconocer que la respuesta al objetivo de esta ley no se ha cumplido, toda vez que en la actualidad más del 75% de las empresas no cumplen con la cuota de reserva del 2%.

¿Cabe algún desarrollo legislativo suplementario para avanzar todavía más en la cuestión o habría que procurar, sobre todo, por más concienciación entre el tejido empresarial del país?

Es obvio que existe un desconocimiento, por parte de las empresas, de la normativa actual en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Asimismo, ni las ayudas establecidas como bonificaciones a la Seguridad Social, subvenciones o deducciones en el Impuesto sobre Sociedades han estimulado a las empresas a contratar personas con discapacidad. Por lo tanto, creo que este estímulo se debe hacer desde una vertiente más pedagógica, con campañas de

concienciación como las que desde nuestra Federació realizamos en el mundo empresarial.

¿Cuál es el papel que ejercen los centros especiales de empleo (CEE) en este contexto? ¿Se ha completado la transición de un modelo meramente asistencial a otro de verdadera integración productiva de acuerdo con los requerimientos actuales de la economía social?

Hoy en día podemos afirmar que los CEE, en su inmensa mayoría, funcionan como meras empresas en todos sus aspectos y que compiten en sectores en los cuales hasta hace poco era impensable, lo que resulta muy positivo.

¿El de la contratación socialmente responsable es el mejor modo de visibilizar el talento de las personas con discapacidad?

Para el sector ha sido y es un modo de visualización muy importante, sobre todo en la gran empresa. Pienso que nuestra asignatura pendiente radica en que ésta se produzca también en la pequeña y mediana empresa.

La pandemia vírica ha supuesto, además de su vertiente sanitaria, un reto en materia laboral para el conjunto de la población. ¿Cuál ha sido la afectación para el colectivo que representa la Federació?

La afectación ha sido, del mismo modo que ha ocurrido con todo el tejido empresarial, muy diversa y en función del tipo de actividad. Mien-



>>> Los centros especiales de empleo compiten en sectores en los cuales hasta hace poco era impensable, lo que resulta muy positivo <<<

tras que algunos CEE se vieron forzados a cerrar por falta de pedidos, otros se vieron obligados incluso a incrementar la plantilla porque su actividad era muy necesaria para la sociedad en dicho contexto.

Usted ha ejercido la vicepresidencia de la organización a lo largo de los mandatos de tres presidentes distintos. ¿Cuál es la impronta que desearía dejar ahora en su presidencia?

Dado que los centros especiales de empleo han evolucionado enormemente, los asociados de una patronal como la nuestra necesitan cada vez más; por consiguiente, me gustaría que durante mi mandato podamos hacer de la FECETC una entidad que responda a todas estas necesidades. Otro objetivo, en el que ya estamos trabajando, es la firma de convenios para darnos a conocer, a través de las grandes patronales, así como concienciar a la empresa ordinaria de las muchas capacidades y el talento de las personas con discapacidad.



BELLAVISTA, copatrocinador un año más con:



La Gala + IN 2023 organizada por **fundación gruposifu**, líder en proyectos sociales, celebra este año una nueva edición en Barcelona, consolidando así una trayectoria de éxito rotundo como el mayor evento artístico de Europa en el que artistas con discapacidad y riesgo de exclusión social toman el escenario para poner en valor y dar visibilidad a sus capacidades.

En **BELLAVISTA** nos sentimos, una vez más, orgullosos de participar y contribuir a sensibilizar y concienciar a nuestra sociedad sobre que la diversidad funcional o las dificultades de inserción no son sinónimo de límite.

Fiscal

Incremento del tipo impositivo del Impuesto sobre el Patrimonio en Catalunya



Debido al establecimiento del Impuesto Temporal de Solidaridad de las Grandes Fortunas, en Catalunya se ha aprobada un incremento del tipo en el Impuesto sobre el Patrimonio para aquellos contribuyentes cuya base liquidable exceda del importe de los 20 millones de euros, siendo, en principio, aplicable para los ejercicios 2022 y 2023, siguiendo la transitoriedad del impuesto estatal de las grandes fortunas.

Los intereses de demora están sujetos a tributación

El Tribunal Supremo ha dictado recientemente sentencia por la que considera a los intereses de demora como ganancia patrimonial y que debe ser objeto de tributación, por lo que se produce un radical cambio de criterio, puesto que hasta ahora se trataban como renta exenta.

Con este pronunciamiento ya deberemos incluir estos intereses en la correspondiente autoliquidación tributaria, Impuesto sobre la Renta, o Sociedades, según la condición del contribuyente.



BELLAVISTA

Miembro de **INTEGRA**  **INTERNATIONAL**[®]
Your Global Advantage

BARCELONA

Via Augusta 2 bis 3º
08006 Barcelona - España
Tel.: (34) 93 363 54 71
Fax: (34) 93 439 02 04
bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

C/ Sant Jaume nº 16 1º
08401 Granollers (Barcelona) - España
Tel.: (34) 93 860 39 60
Fax: (34) 93 870 61 68
grn@bellavistalegal.eu

MADRID

C/ Serrano 114, 2º izq.
28006 Madrid - España
Tel.: (34) 91 431 98 21 | (34) 91 431 98 95
Fax: (34) 91 575 28 31
mad@bellavistalegal.eu

Representada en más de 70 países con 151 oficinas

Afganistán, Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Bielorrusia, Birmania, Brasil, Bulgaria, Canadá, Chile, China, Chipre, Colombia, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Eslovenia, España, Estados Unidos, Filipinas, Finlandia, Francia, Georgia, Grecia, Guatemala, Holanda, Hong Kong, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Jordania, Kenia, Líbano, Luxemburgo, Malasia, Malta, Marruecos, Mauricio, Méjico, Moldavia, Nigeria, Nueva Zelanda, Omán, Pakistán, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Puerto Rico, Reino Unido, República Corea, República Dominicana, Rusia, Senegal, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Surinam, Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania y Uruguay.

Miembro de Euréseau, red internacional de abogados con oficinas en 24 países.



 @bellavistalegal

 www.linkedin.com/company/bellavista



www.bellavistalegal.eu

Sus datos están incluidos en un fichero de BELLAVISTA LEGAL, S.L. para el envío de las presentes comunicaciones. Si desea acceder, modificar y/o cancelar sus datos u oponerse a su tratamiento, por favor, remítanos un correo electrónico a info@bellavistalegal.eu