

Nuevos incentivos a la contratación laboral

¿En qué se basa la entrada en vigor en la incentivación a la contratación laboral?

- Los incentivos a la contratación se centran en los contratos indefinidos
- Se simplifican los requisitos de las empresas beneficiarias
- Para los contratos financiados mediante bonificaciones se establece que el empleador deberá mantener a la persona trabajadora en situación de alta al menos tres años desde el inicio del contrato incentivado
- En materia de bonificaciones a la Seguridad Social se establece una cuantía por cada mes natural completo
- Se mantienen las bonificaciones para las personas con discapacidad o víctimas de violencia de género o de violencias sexuales
- Se incentivan los contratos vinculados a la conciliación durante toda su duración

¿Cuáles son los objetivos del Real Decreto-ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, que entra en vigor el 1 de septiembre?

- Promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente las más vulnerables
- Fomentar la creación de empleo en el ámbito de la economía social,
- Contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo
- La promoción profesional de las personas ocupadas

¿Cuáles son las principales novedades?

Los aspectos más destacables son los siguientes:

1. Los contratos indefinidos celebrados con personas de atención prioritaria y la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos.
2. Se simplifican y homogeneizan los requisitos de las empresas beneficiarias. Por ejemplo, para los contratos financiados mediante bonificaciones se establece que el empleador deberá mantener en situación de alta, o asimilada a la de alta, en la Seguridad Social a la persona trabajadora contratada al menos tres años desde el inicio del contrato incentivado.
3. Se unifican aspectos relativos a las cuantías de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. Por ejemplo, en el caso de las bonificaciones destinadas a promover la contratación laboral, se establece una cuantía de bonificación por cada mes natural completo, así como la fórmula para calcular el importe de la bonificación aplicable cuando la persona trabajadora no figure de alta durante todo ese mes.

4. Se establece también una bonificación de 55 euros mensuales durante tres años para la transformación de contratos temporales en indefinidos de personas trabajadoras desempleadas.
5. En los supuestos de contratación a tiempo parcial las cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida. En todo caso no se incentivan las jornadas parciales inferiores al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora, salvo en los supuestos de permisos por conciliación.

¿Cuáles son las medidas de nueva implantación?

La bonificación por la contratación indefinida de:

personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Dará derecho a una **bonificación 275 euros durante tres años.**

La bonificación por la contratación indefinida o incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de **personas que realizan formación práctica en empresas.** Dará derecho a una **bonificación de 138 €/mes, durante tres años, o bien durante la vigencia del contrato si se trata de persona con discapacidad.**

La bonificación por la **transformación en contratos fijos discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras incluidas en el Sistema especial agrario por cuenta ajena.** Bonificación en la cotización de **55 euros por mes, durante los tres años siguientes**, a una cifra que, en el caso de las **mujeres, se eleva hasta los 73 euros por mes.**

¿Qué ocurre con las ayudas si la empresa se deslocaliza?

Las empresas que procedan al traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte del de los Estados miembros de la Unión Europea, deberán proceder a la **devolución de todas las bonificaciones a la Seguridad Social realizadas durante los cuatro años inmediatamente anteriores a la deslocalización, así como las subvenciones recibidas.**

¿Cuál es la cuantía de los incentivos?

La bonificación prevista en la actualidad por la:

- **contratación indefinida de personas en situación de exclusión social (55 €/mes) se incrementa hasta 128 €/mes**, igualándose así a la establecida por la contratación indefinida de otros colectivos vulnerables.
- La **contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración da derecho a una bonificación superior cuando la persona contratada es mujer (128 €/mes, en lugar de 110 €/mes).**

La contratación de personas que tengan 45 o más años también da lugar a **128 €/mes**

- Respecto del **contrato de formación en alternancia** establece unas cuantías de bonificación, en lugar de porcentajes, equivalentes a las que resultarían de aplicar el **75% a las cuotas empresariales únicas previstas para este contrato y el 100% en función del tamaño de la empresa**.
- Los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social previstos por la **transformación en indefinidos de contratos formativos** también tienen novedades derivadas de la unificación de su regulación e incrementan su cuantía un 200% para igualarla a la prevista por la transformación en indefinido del contrato de formación en alternancia.

Además, al igual que se hace con la bonificación por transformación del contrato de relevo, se elimina de la norma que **sólo puedan beneficiarse de esta bonificación las empresas con menos de 50 trabajadores en alta**, como sucede actualmente.

Las bonificaciones previstas en la actualidad por la formación en alternancia permiten financiar tanto costes de formación como costes de tutorización en la empresa, limitando los primeros a la actividad formativa que, vinculada al citado contrato, se realice en el ámbito laboral. En cambio, la bonificación por costes de tutorización sería aplicable a todas las empresas.

- Se regulan las bonificaciones en las cuotas patronales de la Seguridad Social relativas a la **contratación de personas con discapacidad**, las bonificaciones en los supuestos de contratos suscritos por empresas de inserción y las bonificaciones por los contratos de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, que mantienen las bonificaciones actuales.

El Acuerdo General suscrito entre el Gobierno y la ONCE en materia de Cooperación, Solidaridad y Competitividad para la Estabilidad de Futuro de la ONCE para el período 2022-2031 considera necesario **mantener la bonificación del 100% de la cotización empresarial**.

- Los contratos indefinidos de personas trabajadoras que presten actividad en determinados sectores de **Ceuta y Melilla disfrutaban de una bonificación del 50%, ahora se tratará de una forma homogénea el cálculo del conjunto de las bonificaciones**.

¿Quién llevará el seguimiento y control de las bonificaciones?

El SEPE en el ejercicio de sus competencias de vigilancia y control, comprobará la procedencia y la exactitud de las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social a cargo de su presupuesto, y proporcionará, a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos necesarios para iniciar los trámites para recaudar los importes de las bonificaciones aplicadas indebidamente.

Asimismo, el SEPE informará de aquellos supuestos en los que proceda la pérdida del beneficio o la modificación de los importes a aplicar.

De la misma forma, **el SEPE comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aquellos supuestos en los que se detecten posibles indicios de fraude** que precisen una valoración jurídica por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

