



NOTA SOBRE EL REAL DECRETO-LEY 1/2023, DE 10 DE ENERO, EN LO QUE CONCIERNE A LAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL

1. SITUACIÓN DE PARTIDA.

Hasta ahora no existía un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación, sino múltiples normas que contenían, aproximadamente, 76 medidas financiadas con beneficios en las cotizaciones sociales y que suponen alrededor del 25% del gasto total en políticas activas del mercado de trabajo; es decir, más de 1.800 millones de euros al año.

A ello hay que añadir la existencia de incentivos a la contratación financiados mediante subvenciones concedidas por los servicios públicos de empleo autonómicos, por lo que, al no existir un marco jurídico único, faltaba una visión integral de las medidas de empleo incentivadas en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo (SNE).

Además, existían otros problemas a solucionar, tales como:

- La desactualización o falta de homogeneización de algunas medidas, principalmente en las cuantías de los incentivos dado el tiempo transcurrido desde que se aprobaron.
- La ausencia de un tronco común de disposiciones generales aplicables a todas ellas.
- Las debilidades en los sistemas de información, coordinación y evaluación existentes.

De otra parte, el estudio de evaluación realizado por la AIReF sobre “*Incentivos a la contratación y al trabajo autónomo*” muestra que, aunque tales incentivos facilitan la obtención de empleo en periodos de crisis, los efectos positivos son modestos y se encuentran sobre todo en individuos con un nivel de formación medio-alto. Además, no perduran en el tiempo una vez que desaparece el incentivo.

Además de dar solución a los problemas detectados, el **Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas**, pretende dar cumplimiento, por un lado, a los objetivos generales y específicos que persigue en el marco de las políticas activas de empleo; y, por otro, a la Reforma 7 del componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que tiene por objeto la revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral.

2. OBJETIVOS.

En el marco de las políticas activas de empleo, el RD-ley 1/2023 tiene como **objetivos generales** promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

Son **objetivos específicos** de citado real decreto-ley:



- a) El impulso prioritario de la contratación y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad.
- b) Excepcionalmente tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación.
- c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.
- d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.
- e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.
- f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.
- g) El fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.
- h) El reconocimiento e impulso de la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, otros agentes y niveles territoriales en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma.
- i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.

3. PRINCIPALES NOVEDADES DEL REAL DECRETO-LEY.

Con el RD-ley 1/2023 se crea un marco jurídico único en el que se integran, ordenan y actualizan los incentivos a la contratación laboral financiado con bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

Las disposiciones generales del capítulo I del Título I (artículos 1 a 13), introducen como aspectos más destacables, en línea con las recomendaciones de la AiREF, los siguientes:

- Los incentivos a la contratación se focalizan en los contratos indefinidos celebrados con personas de atención prioritaria, así como en la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos.
- 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.
- Asimismo, 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. INCENTIVOS Y OTROS INSTRUMENTOS DE APOYO AL EMPLEO (CAPÍTULO II DEL TÍTULO II).

A) Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta (sección 1ª y disp. adicionales).

La sección 1ª consta de cinco subsecciones en las que se prevén bonificaciones en la cotización por:

- Contratación laboral de personas con capacidad intelectual límite o readmitidas tras cesar en la empresa por incapacidad permanente, que incluye:
 - Bonificaciones por la contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite (art. 14).
 - Bonificaciones por la contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta (art. 15).
- Contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos y explotación sexual o laboral. Otras medidas de conciliación. Incluye:
 - Bonificaciones por la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral (art. 16).
 - Bonificaciones en los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos (art. 17).
 - Bonificaciones para personas trabajadoras durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, corresponsabilidad en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (art. 18).
 - Bonificación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional (art. 19).
- Contratación de personas en situación de exclusión social, desempleadas de larga duración y víctimas del terrorismo, que incluye:
 - Bonificaciones por la contratación de personas en situación de exclusión social (art. 20).
 - Bonificación por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración (art. 21).
 - Bonificaciones por la contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo (art. 22)
- Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación predoctoral, que incluye:
 - Bonificaciones por la realización del contrato de formación en alternancia (art. 23).



- Bonificación por la transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo (art. 24).
- Bonificación por la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas (art. 25).
- Bonificaciones a la formación en alternancia (art. 26).
- Seguridad Social en el contrato predoctoral (art. 27).
- Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos, que incluye:
 - Bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales (art. 28).
 - Bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias (art. 29). Sólo con dos años de vigencia.
 - Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística (art. 30).
 - Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos (art. 31).

Por último, la disposición adicional primera establece una bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Asimismo, las disposiciones adicionales tercera a novena hacen referencia a la normativa aplicable a:

- Bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar.
- Bonificaciones aplicables a personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- Bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad.
- Bonificaciones en los supuestos de contratos suscritos por empresas de inserción.
- Bonificación en la cotización empresarial por el personal investigador.
- Bonificación por transformación de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo (con dos años de vigencia).
- Bonificaciones por los contratos de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales.

B) Otros instrumentos de apoyo al empleo (sección 2ª).

Dentro del capítulo II del título I, la sección 2ª prevé otros instrumentos de apoyo al empleo, tales como:

- Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva (artículo 32).
- Reserva de empleo (artículo 33).
- Planes de igualdad en las empresas (artículo 34).
- Pactos locales y comarcales de empleo (artículo 35).



C) Normas comunes a las bonificaciones (sección 3ª).

Esta sección consta de dos subsecciones:

La subsección 1ª (arts. 36 a 38) regula la aplicación, control y coordinación de las bonificaciones en las cotizaciones sociales. En síntesis:

- Corresponde a la TGSS la aplicación de las bonificaciones en la cotización, lo que realizará automáticamente en función de los datos de que disponga sobre los sujetos obligados a cotizar.
- El SEPE realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento a tales bonificaciones; una función que desarrollaba hasta ahora la TGSS por encomienda de gestión, por lo que se deberá dotar a aquel organismo de los medios humanos y tecnológicos necesarios. Además, dos medidas que actualmente se financian con reducciones pasarán a financiarse, a partir de la entrada en vigor del nuevo real decreto-ley, con bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social; en concreto, se trata de los incentivos por la realización y transformación del contrato de formación en alternancia, por un lado, y por la readmisión de personas trabajadoras tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta.
- El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) vigilará el cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas, conforme a las actuaciones planificadas anualmente para ello.
- Sin perjuicio de lo anterior, la TGSS procederá a la reclamación de los importes indebidamente aplicados.
- Por último, se regula la necesaria coordinación que debe existir entre la TGSS, el SEPE y la ITSS, así como entre éstos y otras administraciones u organismos públicos competente a efectos de cumplir con sus obligaciones recíprocas de proporcionar la información que resulte necesaria para la aplicación, verificación y control de los incentivos, instrumentándose para ello los convenios o demás instrumentos jurídicos de coordinación, colaboración o cooperación que resulten necesarios, así como la interoperabilidad de sus sistemas de información.

Para no dificultar una adecuada realización de las funciones de aplicación, verificación y control de los incentivos, se establece la manera y el momento en que deben acreditarse las condiciones que dan acceso a los incentivos y, al mismo tiempo, se han suprimido aquellos extremos o medidas que son de difícil o imposible comprobación, para lo cual se han tenido en cuenta las observaciones de la TGSS y las conclusiones y recomendaciones formuladas por el Tribunal de Cuentas en su anteproyecto de informe de fiscalización sobre determinadas bonificaciones.

De otra parte, en la subsección 2ª se regula la acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones (art. 39) y de la inexistencia de exclusiones (art. 40).

5. MEDIDAS DE NUEVA IMPLANTACIÓN Y OTRAS NOVEDADES.

De las medidas bonificadas señaladas anteriormente, son **medidas de nueva implantación**:

- 1ª. La bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del SNGJ. La disposición adicional primera prevé esta medida para los contratos



que se celebren durante el primer año de vigencia del real decreto-ley, y dará derecho a una bonificación de 275 €, durante tres años. No obstante, se prevé que el gobierno pueda ampliar la medida, por años sucesivos, cuando lo permitan las disponibilidades financieras del PO de Empleo Juvenil vigente en cada momento.

- 2ª. 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. Según el artículo 25, la contratación o la incorporación ha de producirse en la empresa donde la persona realiza la formación práctica, ya sea a la finalización o durante el desarrollo de la misma, lo que 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.
- 3ª. La bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias. El artículo 29 establece una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 55 euros/mes, o de 73 euros/mes en el caso de mujeres. Sólo con una vigencia de dos años, según la disposición adicional octava.

El resto de las medidas previstas en el capítulo II mantienen su configuración actual, si bien con algunas **novedades** que a continuación se exponen:

- 1ª. Con carácter general, las cuantías de las bonificaciones a la contratación se han determinado en función de una cuota de referencia igual para todos los grupos de cotización; en concreto, la citada cuota es la que resulta de aplicar a la base de cotización del tramo inferior los correspondientes tipos de cotización (por contingencias comunes o bien por todos los conceptos). La cuantía finalmente asignada a cada medida se obtiene de aplicar a la respectiva cuota de referencia un determinado porcentaje de bonificación obtenido, de momento, por aproximación a las cuantías de las bonificaciones existentes en la actualidad. Dichos porcentajes, aunque no figuran en la norma, convendrá tenerlos en cuenta para orientar las decisiones sobre determinación de cuantías y sus futuras actualizaciones.
- 2ª. Se incorporan tres disposiciones adicionales para regular, respectivamente, 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 en las cuotas patronales a la Seguridad Social aplicables a tales contratos.

Respecto de la contratación de personas con discapacidad, hay que considerar que actualmente se está elaborando el “Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad”, siendo necesario conocer las conclusiones y recomendaciones de este libro blanco antes de abordar o plantear reformas de futuro. De otra parte, es preciso tener presente el contenido del Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la ONCE en materia de Cooperación, Solidaridad y Competitividad para la Estabilidad de Futuro de la ONCE para el período 2022-2031. En línea con el citado Acuerdo, se considera necesario mantener la bonificación del 100% de la cotización empresarial.

- 3ª. Las **reducciones** aplicables actualmente por las readmisiones de personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta (art. 15) se reconducen a bonificaciones, dado que la finalidad es mejorar la empleabilidad del colectivo de que se trata. Asimismo, la norma limita estas bonificaciones a los contratos indefinidos y a los supuestos en los que la readmisión no obedezca a un derecho del trabajador; límites que no están contemplados en la regulación actual. En cambio, también como novedad, estas bonificaciones se extienden a los supuestos de personas mayores de 55 años con



incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría, así como de personas mayores de esa edad que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.

- 4ª. La bonificación prevista actualmente para la contratación de víctimas de violencia de género y de violencia doméstica se reconduce en el anteproyecto (art. 16) a la contratación de "**mujeres** víctimas de violencia de género". Asimismo, la prevista para víctimas de trata de seres humanos se reconduce a "**mujeres** víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual como laboral y mujeres en contextos de prostitución", conforme a la definición contenida en el artículo 6.g).
- 5ª. La bonificación prevista en la actualidad por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social (55 €/mes) se incrementa hasta 128 €/mes (art. 20), igualándose así a la establecida por la contratación indefinida de otros colectivos vulnerables.
- 6ª. Las bonificaciones derivadas de las sustituciones a que hacen referencia los artículos 17 y 18 se limitan para determinados supuestos a la contratación de personas jóvenes contratadas (con anterioridad se extendía a la contratación de personas desempleadas, en general) y su duración se ha ajustado a la duración que pudieran tener los propios contratos de sustitución, y no necesariamente al tiempo que dure la suspensión, pues, de conformidad con la modificación introducida por la reforma laboral en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá celebrarse hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

Asimismo, y a propuesta de la TGSS, las referencias a la suspensión de contratos de trabajo por las causas que figuran en la normativa actual se han sustituido por referencias a las prestaciones económicas de corta duración que se perciben a consecuencia de tales suspensiones. Con ello se posibilita la aplicación de las bonificaciones y su posterior verificación y control.

- 7ª. Hasta ahora, 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). Con el RD-ley 1/2023, esta mayor bonificación se extiende también a la contratación de personas tengan 45 o más años.
- 8ª. Respecto del contrato de formación en alternancia, el artículo 23 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 (que es el tramo inferior de la bonificación actual, que oscila entre el 75% y el 100% en función del tamaño de la empresa).
- 9ª. 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 en el artículo 24.1:
 - Por un lado, la **reducción** aplicable por el contrato de formación en alternancia, pasará a financiarse en el nuevo real decreto-ley con bonificaciones.
 - Por otro lado, la cuantía de la actual bonificación por transformación del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional se incrementa 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. Ello conlleva que el gasto actual por esta medida pueda multiplicarse por seis con el nuevo real decreto-ley.

- 10ª. Las bonificaciones previstas en la actualidad por la formación en alternancia, tanto para financiar costes de formación como costes de tutorización en la empresa, quedan recogidas en el artículo 26, pero 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, sea cual sea el ámbito de la actividad formativa, y se financiaría con cargo a la cuota de formación profesional.
- 11ª. Tal y como se ha hecho en otros supuestos, la **reducción** actual aplicable al contrato predoctoral se reconduce a bonificación (art. 27). Este paso de reducciones a bonificaciones, que se da en los tres supuestos señalados hasta ahora, permite homogeneizar la fuente de financiación de todas las medidas que incentivan la contratación, aunque ello supondrá trasladar su coste a la partida de bonificaciones del presupuesto de gasto del SEPE.
- 12ª. Los contratos indefinidos de personas trabajadoras que presten actividad en determinados sectores de Ceuta y Melilla disfrutaban en la actualidad de una bonificación del 50%. Este porcentaje se incrementa hasta una cuantía fija equivalente al 75%, además de la posibilidad de que legalmente se extienda dicha bonificación a otros sectores o ámbitos de actividad. Al mismo tiempo, esta bonificación se vincula al desarrollo de acciones formativas para las personas trabajadoras cuyos contratos se bonifican.

6. MEDIDAS QUE SE SUPRIMEN CON EL REAL DECRETO-LEY.

- ✓ En línea con la recomendación de la AiREF de aplicar las bonificaciones sólo a la contratación indefinida de personas de baja empleabilidad y en coherencia con la limitación de la contratación temporal introducida por la reciente reforma laboral, se han suprimido las transformaciones en indefinidos de los contratos temporales de mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual, víctimas de trata de seres humanos y de víctimas del terrorismo; de otra parte, se bonifican solamente a jóvenes contratados (no a personas desempleadas en general, como hasta ahora) en sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos; y, por último, se suprimen las bonificaciones por contratos temporales suscritos con:
 - Mujeres víctimas de violencia de género.
 - Víctimas del terrorismo y violencia doméstica.
 - Víctimas de trata de seres humanos.
 - Personas en situación de exclusión social, salvo en los supuestos de contratos suscritos por empresas de inserción.
- ✓ Asimismo, y en línea con lo anterior, se suprime la bonificación del 50% de la cuota empresarial aplicable en la actualidad por la contratación temporal de personas trabajadoras en determinados sectores de actividad de las Ciudades de Ceuta y Melilla.
- ✓ De otra parte, se ha suprimido la bonificación por la contratación indefinida de familiares de la persona trabajadora autónoma, especialmente por la imposibilidad de garantizar su aplicación y control
- ✓ Finalmente, el real decreto-ley deroga la disposición adicional vigesimotercera de la LGSS, lo que supone, en principio, la eliminación de la bonificación prevista para instituciones



penitencias y los penados que realizan actividades laborales en ellas, consistente en bonificación del 65% por los conceptos de recaudación conjunta y del 45% a las cuotas empresariales por contingencias comunes.

No obstante, dada la importancia que la actividad laboral tiene en el tratamiento de la reinserción social de los penados, la disposición transitoria segunda mantiene la aplicación de dicha bonificación hasta que no se prevea reglamentariamente otra alternativa de ayuda, de manera que no se exceptuaría para este caso concreto la regla general contenida en el artículo 7.2 de que, a efectos de los beneficios previstos en este real decreto-ley, no podrán ser beneficiarios la Administración General del Estado, las administraciones autonómicas y las entidades locales, así como sus organismos públicos vinculados o dependientes, salvo algunas excepciones que en el mismo artículo se indican (centros especiales de empleo y empresas de inserción de titularidad pública, así como el contrato predoctoral).

Madrid, 1 de septiembre de 2023