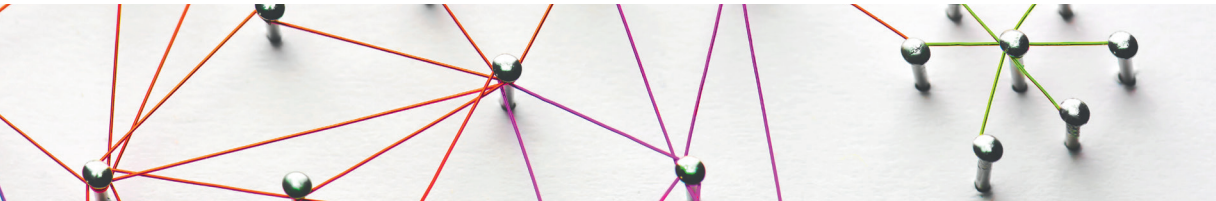


Incentivos a la contratación laboral

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



Con fecha 11 de enero de 2023 se publicó en el BOE 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.

Este Real Decreto-Ley tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

Dada la extensión de la norma, destacamos a continuación las principales novedades y aspectos de interés:

I. Personas destinatarias

La norma regula quienes son las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada, incluyendo a las “personas de atención prioritaria”, esto es, aquellas que figuren registradas como demandantes de empleo en situación laboral de desempleo. Por otro lado, con el fin de fomentar la contratación de carácter indefinido, también serán objeto de incentivo aquellas conversiones de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, así como la de los contratos fijos-discontinuos en contratos indefinidos ordinarios.

II. Beneficiarios

En cuanto a los beneficiarios de los incentivos, la nueva norma se refiere a las empresas u otros empleadores, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas; las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras, así como a las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, con la excepción prevista en la citada norma.

III. Requisitos para ser beneficiario

La nueva norma exige una serie de requisitos para ser beneficiario de los incentivos, los cuales son, de forma muy resumida, los siguientes:

- No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
- No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de aquellas empresas obligadas a su implantación (este requisito se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en el registro público).

IV. Obligaciones de mantenimiento

Para la concesión de los incentivos a la contratación, no solo se exigen unos requisitos de acceso a los mismos, sino que también han de cumplirse una serie de obligaciones de mantenimiento en el empleo. Concretamente, el beneficiario deberá mantener al destinatario de la medida en situación de alta, o asimilada a la de alta, con obligación de cotizar al menos tres (3) años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.

Sin embargo, la norma exige del cumplimiento de esta obligación en las siguientes situaciones:

- Extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o disciplinarias que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes.
- Despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho.
- Extinciones de contratos de trabajo por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario o persona trabajadora.
- Extinciones de contratos de trabajo por no superación del período de prueba.
- Extinciones de contratos de trabajo por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma.
- Fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo.
- En el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.
- Las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en estos centros a la empresa ordinaria.

V. Exclusión en la aplicación de los incentivos a la contratación:

La norma también regula una serie de supuestos en los que no aplican los incentivos a la contratación, como son los que se relacionan a continuación:

- Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.
- Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los doce (12) meses anteriores hubiesen prestado servicios en la misma empresa mediante un contrato indefinido, o en los últimos seis (6) meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo.
- Personas trabajadoras que hayan causado baja con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de tres (3) meses previos a la fecha del alta con el contrato incentivado (salvo cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo).

Asimismo, las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos de trabajo incentivados, quedarán excluidas por un periodo de doce (12) meses de los incentivos a la contratación (que se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia o de la extinción derivada del despido colectivo).

VI. Principales bonificaciones

La norma prevé las condiciones, los requisitos, los importes y los periodos del disfrute de las medidas, destacando entre las principales las siguientes:

- Bonificaciones en los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, por nacimiento y cuidado del menor o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante.

Esta bonificación merece una especial mención pues, aunque *a priori* parece que su contenido se mantiene, en realidad el legislador limita enormemente la posibilidad de su concesión comparativamente con la normativa anterior. A partir del mes de septiembre de 2023, para que las empresas puedan obtener esta bonificación de 366 euros/mes, los contratos de trabajo de sustitución se tienen que concertar con personas desempleadas menores de 30 años.

- Bonificaciones por la suscripción de un contrato de formación en alternancia y por la transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo.
- Otros supuestos previstos en la norma son las bonificaciones por la contratación laboral de personas con capacidad intelectual límite, empleados readmitidos tras cesar en la empresa por incapacidad permanente y por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social.

De esta forma, en la práctica se puede dar el caso de que, al contratar a una persona, se pueda incluir simultáneamente en más de uno de los supuestos para los que están previstos beneficios en la cotización, en cuyo caso solo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos. En esta tesitura, el derecho de opción recae sobre el beneficiario en el momento de la solicitud del alta, o de la variación de datos de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.

VII. Otras novedades relevantes

- El incumplimiento de los requisitos y obligaciones previstas por la norma conllevará la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, sin perjuicio de las posibles sanciones adicionales que resulten de las infracciones cometidas conforme a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Se introducen modificaciones en los artículos 16, 138 y 139 de la Ley General de la Seguridad Social, con el fin de incorporar las facultades

de revisión de oficio que corresponden a la Administración de la Seguridad Social en materia de actos de encuadramiento ante incumplimientos de las prescripciones legales aplicables al respecto. Esta nueva regulación evita que la impugnación de los actos de encuadramiento sea trasladada a la Jurisdicción Social, manteniéndose en la Jurisdicción Contencioso-Administrativa la competencia para conocer de esta materia.

- La norma también introduce mejoras en la protección social de las personas artistas.

La nueva norma entrará en vigor el 1 de septiembre de 2023, con algunas excepciones recogidas en su disposición final decimotercera, como es el caso de la obligación de reintegro de ayudas por deslocalización, la revisión de oficio en materia de actos de encuadramiento por incumplimiento de prescripciones legales o el régimen de beneficios en caso de ERTE o Mecanismo RED, que entraron ya en vigor el día 12 de enero de 2023.



Victoria Caldevilla, Socia
Laboral
victoria.caldevilla@es.Andersen.com



Germán Martínez, Socio
Laboral
german.martinez@es.Andersen.com