



En concordancia con la Ley de Empleo y la Reforma Laboral

El Gobierno rediseña el sistema de incentivos a la contratación para mejorar su eficacia y fomentar el empleo de calidad

- Los incentivos a la contratación se focalizan en los contratos indefinidos
- Se simplifican y homogeneizan 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
- Se elevan hasta el 75% las bonificaciones a la contratación indefinida en Ceuta y Melilla

10 de enero de 2023.- El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Real Decreto-ley de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral

El texto se asienta en tres principios básicos, la igualdad, la estabilidad y la eficiencia, ya que permite asegurar el acceso al mercado de trabajo en condiciones de igualdad a aquellos colectivos con mayores dificultades y, en este sentido, también dar cumplimiento al artículo 9.1 de la Constitución Española; facilita la integración laboral, por lo que constituye una pieza básica para garantizar la estabilidad y un mercado de trabajo resiliente e inclusivo y también proporciona todas las piezas para que los estímulos sean eficientes a través de un mecanismo de evaluación y de los



necesarios medios de coordinación para que no se solapen con los estímulos de otras administraciones.

Es importante subrayar que se estimula no solo el acceso sino que se va más allá para impulsar la integración, es decir, un empleo de calidad y, por tanto, mediante la contratación indefinida y a jornada completa como norma, frente al escenario previo a la reforma laboral, con una norma que promovía el empleo precario.

La norma también responde a la necesidad de unificar, simplificar, homogeneizar y hacer más eficaces los incentivos a la contratación que en la actualidad están contenidos en normas que disponen unas 76 medidas. Además, acentúan esta dispersión las ayudas en el ámbito autonómico que, hasta ahora, carecían de un marco jurídico común que aportase una visión integral.

El Real Decreto-ley sustenta la nueva Ley de empleo y da cumplimiento 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.

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.

La nueva regulación unifica aspectos relativos a las cuantías de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. De esta manera, 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.



Carencias pendientes de solución

El sistema de incentivos a la contratación vigente hasta ahora urgía ver revisadas sus cuantías, en muchos casos desactualizadas. También adolecía de carencias en los sistemas de información, coordinación y de evaluación.

Tal y como ha señalado la AIReF, si bien los incentivos existentes hasta ahora facilitan acceder al empleo en periodos de crisis, lo hacen con efectos modestos, en perfiles cualificados y que no perduran en el tiempo.

Objetivos de la norma

El Real Decreto-ley, en el marco de las Políticas Activas de Empleo (PAE), tiene como objetivo general mejorar la calidad en el empleo, su creación neta y su mantenimiento y promocionar la contratación de las personas desempleadas, haciendo foco en las más vulnerables o con bajo potencial de empleabilidad; contribuir al mantenimiento y a 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.

Estas medidas permitirán incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato temporal en contratos indefinidos, así como la contratación directamente vinculada a la conciliación.

Otro de los objetivos prioritarios es el fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando las que cuenten con mayores dificultades y, en general, la transición al empleo ordinario.

También impulsar el fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad. De esta manera, la capitalización de la prestación por desempleo, como medida de fomento del empleo, tiene una gran importancia tanto para las sociedades laborales como para las cooperativas, pues posibilita que las personas trabajadoras por cuenta ajena puedan adquirir la condición de socias trabajadoras o de trabajo, al poner a su disposición los recursos económicos necesarios para poder adquirir las acciones o participaciones



de dichas entidades de la Economía Social que, de otro modo, no obtendrían.

La norma reconoce la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo e impulsa 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.

Medidas de nueva implantación

Son medidas bonificadas 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. Dará derecho, durante los tres años siguientes, a una bonificación en la cotización de 55 euros por mes, cifra que, en el caso de las mujeres, se eleva hasta los 73 euros por mes.

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.

Obligación de reintegro de ayudas de empresas deslocalizadas

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 o del de los Estados signatarios del



Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, 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.

Prioridad a la contratación a tiempo completo

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.

Refuerzo de la negociación colectiva en materia de empleo

Se incrementa el papel de la Negociación Colectiva en materia de empleo mediante esta norma, previendo la posibilidad de incentivar las medidas pactadas que incluyan compromisos de mejora o incremento del empleo. Asimismo, se reconoce la posibilidad de incorporar estos acuerdos como criterio en la contratación en el ámbito del sector público.

Cuantía de algunos incentivos

Se bonifican las **readmisiones de personas trabajadoras** que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta para mejorar la empleabilidad de este colectivo de que se trata y se limitan 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. 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.

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.



Las **bonificaciones derivadas de las sustituciones** se limitan para determinados supuestos a la contratación de personas jóvenes y su duración se ha ajustado a la duración que pudieran tener los propios contratos de sustitución.

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). Esta mayor bonificación se extiende también a la contratación de personas tengan 45 o más años.

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.

Personas con discapacidad

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.

Actualmente se está ultimando el *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad*, cuyas conclusiones y recomendaciones permitirán abordar o plantear reformas de futuro.

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.

Ciudades autónomas

Los contratos indefinidos de personas trabajadoras que presten actividad en determinados sectores de Ceuta y Melilla disfrutan en la actualidad de una bonificación del 50%, porcentaje que se incrementa hasta una cuantía fija equivalente al 75%. Esta bonificación se vincula al desarrollo de **acciones formativas** para las personas trabajadoras cuyos contratos se bonifican.