

CONTRATACIÓN BONIFICADA

A partir del 1 de septiembre de 2023 se modifica el sistema de bonificaciones en la contratación. Hasta la actualidad a la hora de aplicar bonificaciones teníamos que consultar diferentes normas. Ahora estas normas se han unificado en el Real Decreto Ley 1/2023 que entra en vigor 1 de septiembre de 2023 a efectos de bonificaciones en la contratación.

La norma aparte de unificar la normativa de las bonificaciones en la contratación también establece requisitos homogéneos para el acceso a cada una de ellas y especifica aquellas situaciones en las que las empresas no podrán ser beneficiarias de bonificaciones.

Para exponer los cambios que el Real Decreto Ley introduce en las bonificaciones en la contratación dividiremos la explicación en 4 partes:

1. Situaciones excluidas de la aplicación de las bonificaciones
2. Requisitos que ha de cumplir la persona trabajadora que se contrata
3. Requisitos que ha de cumplir la empresa
4. Bonificaciones

1. Situaciones excluidas de la aplicación de las bonificaciones

-Las relaciones laborales de carácter especial excepto la relación de los empleados del hogar, la relación de personas con discapacidad con centros especiales de empleo, la relación de las personas penadas en las instituciones penitenciarias y la relación de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.

Las relaciones laborales de carácter especial excluidas de la aplicación de bonificaciones son:

- Relación laboral especial del personal de alta dirección.
- Relación laboral de los deportistas profesionales.

- La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

- 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, así como las que se produzcan con estos últimos.

-Contratación con anterioridad en la misma empresa. Si la persona que contratamos ha tenido un contrato previo, formativo, duración determinada en los 6 meses anteriores o indefinido en el año anterior no se podrá bonificar. Ya sea un contrato indefinido, ya sea un contrato formativo o ya sea un contrato de sustitución.

Apunte. En el contrato de sustitución existe una problemática sobre si se puede aplicar la bonificación al contratar a una persona para sustituir una situación de nacimiento de una trabajadora, cuando previamente ya se le ha contratado para sustituir la situación de riesgo de embarazo de la misma trabajadora. En principio, el primer contrato se podría bonificar, no obstante aplicando la presente regla el segundo contrato no. En este punto deberemos esperar a ver el criterio administrativo aplicable.

No se aplicará lo indicado anteriormente en los supuestos de transformación de contratos formativos o temporales a indefinidos.

-Los casos en que la persona que se quiere contratar venga de un contrato indefinido anterior y no hubiera transcurrido más de tres meses desde la anterior baja, salvo que la baja haya sido por un despido declarado improcedente (sentencia judicial), un despido reconocido improcedente (CMAC o en conciliación judicial pre juicio) o un despido colectivo.

Apunte. Quedan fuera de la aplicación de bonificaciones aquellas situaciones de personas que viniesen de otra empresa sin haber transcurrido más tres meses desde la baja y que su relación laboral se haya extinguido por cese en el periodo de prueba a instancias de la empresa o del trabajador.

-Cuando la empresa haya hecho despidos disciplinarios, objetivos o colectivos de personas que en algún momento hayan tenido bonificaciones de cuotas y sean declarados improcedentes o hayan sido reconocidos improcedentes. En estos supuestos, la empresa no podrá beneficiarse de ninguna bonificación en la contratación durante los 12 meses siguientes.

-En el caso de las personas discapacitadas las exclusiones se reducen a las siguientes:

- Contratación con anterioridad en la misma empresa. Si la persona que contratamos ha tenido un contrato indefinido en el año anterior no se podrá bonificar.
- Los casos en que la persona que se quiere contratar venga de un contrato indefinido anterior y no hayan transcurridos más de tres meses desde la anterior baja, salvo que la baja haya sido por un despido declarado o reconocido improcedente. Esta exclusión no se aplica en el supuesto de contratación de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo.

2. Requisitos que ha de cumplir la persona trabajadora que se contrata

1. La persona trabajadora que se contrata deberá estar registrado en los servicios públicos de empleo como demandante de empleo en situación laboral de desempleado.

No será necesaria la demanda de empleo en los siguientes casos:

- Conversión de contrato temporal en indefinido
- Que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios.
- Jóvenes inscritos en el sistema nacional de garantía juvenil
- Mujeres víctimas de violencia sexual o de género

3. Requisitos que ha de cumplir la empresa

Si la persona discapacitada tiene una discapacidad severa del 65% la empresa no tendrá que cumplir los requisitos siguientes para poder beneficiarse de las bonificaciones.

Requisitos:

1. No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones, bonificaciones y ayudas públicas.
2. Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.
3. Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.
4. Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación. Este requisito se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en el REGCON.

Apunte. Desde el momento en el que una empresa tiene más de 49 personas trabajadoras está obligada a elaborar el plan de igualdad. Para ello, la empresa dispone desde ese momento de 3 meses para iniciar las negociaciones del plan de igualdad. Una vez iniciadas las negociaciones dispone de un plazo de 1 año para negociarlo y presentar la solicitud de registro en el REGCON. Por lo tanto, la obligación de contar con el correspondiente plan de igualdad nace, a nuestro modo de ver, como máximo, al año y tres meses desde el momento en el que la empresa tuvo 50 personas trabajadoras.

5. Obligación de mantenimiento del empleo individual con carácter general. Cuando estemos ante un contrato bonificado indefinido o convertido en indefinido o de relevo tendremos que mantener a la persona contratada durante un periodo de 3 años (36 meses) en situación de alta y cotizando.

Apunte. Existirá una problemática sobre el computo del mantenimiento del empleo y los trabajadores fijos discontinuos ¿cómo computamos los tres años? Lo lógico es que entonces el periodo de computo sea el periodo de actividad (meses cotizados), pero habrá que esperar a lo que establezcan los tribunales.

No se entenderá incumplido el mantenimiento del empleo en los siguientes supuestos:

- Si la baja es motivada por un despido que no sea declarado o reconocido como improcedente no se entenderá incumplido el mantenimiento de empleo. Tampoco se entenderá incumplido en un despido colectivo ajustado a derecho.
Apunte. el reconocimiento en el CMAC de la improcedencia computa.
- Las causas imputables a la esfera personal de a la persona contratada tampoco son incumplimientos.
- La rescisión en el periodo de prueba.
- Tampoco si estamos en una empresa persona física y el empresario se jubila, fallece, o se le reconoce una incapacidad permanente.

Si la empresa no mantiene el empleo la empresa deberá devolver toda la bonificación aplicada durante todo el periodo más la sanción administrativa.

6. Aplicación de beneficios según jornada. Si la jornada de la persona con la que queremos aplicar la bonificación es inferior al 50% no tendrá derecho a la bonificación.

Ejemplo. Si hacemos el contrato por encima del 50% y posteriormente lo bajamos al 40%, perderíamos la bonificación hasta que no volvamos a subir por encima del 50% de la jornada.

4. Bonificaciones

Este apartado se dividirá en las siguientes partes:

- a) Contratación indefinida
- b) Contratación temporal
- c) Transformaciones en indefinido

a) Contratación indefinida:

1. Contratación indefinida laboral de personas con capacidad intelectual límite o readmitidas tras cesar en la empresa por incapacidad permanente.

- a) Bonificación por la contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite. → La bonificación será de 128 euros/mes durante cuatro años.
- b) Bonificación por la contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta → bonificación de 138 euros/mes durante un periodo de dos años siempre y cuando la readmisión no responda a un derecho de la persona trabajadora a reincorporarse al puesto de trabajo.

2. Contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral.

Bonificación de 128 euros/mes durante cuatro años.

3. Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social.

- a) Bonificación en la cotización de 128 euros/mes durante 4 años.
Será necesario que la empresa cuente previamente con la acreditación de situación de exclusión social por los servicios sociales u órganos públicos competentes y mantener la documentación acreditativa durante cinco años a disposición para su verificación.
- b) Si la persona contratada indefinida cumple los siguientes requisitos la bonificación será de 147 euros/mes durante un periodo máximo de 12 meses. Cuando se finalice este periodo, será de aplicación la bonificación indicada en el párrafo anterior (128 euros/mes) hasta completar los 4 años.
 - Finalizar un contrato de trabajo con una empresa de inserción durante los 12 meses anteriores.
 - No haber prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena por un periodo superior a 30 días para otro empleador.

4. Contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración.

Bonificación de 110 euros/mes durante tres años en la cotización. Si se concierda con mujeres o personas de 45 o más años la bonificación será de 128 euros/mes durante tres años.

Son empleados de larga duración los inscritos en las oficinas de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

5. Contratación indefinida de víctimas del terrorismo.

Bonificación de 128 euros/mes durante cuatro años.

6. Contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Los contratos realizados entre el 1 de septiembre de 2023 y el 31 de agosto de 2024 con personas menores de 30 años con baja cualificación y que sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, darán derecho a una bonificación en la cotización de 275 euros/mes, durante tres años.

Se considerarán personas jóvenes con baja cualificación aquellas que no hayan alcanzado los estudios correspondientes al título de Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio del sistema de Formación Profesional.

7. Contratación indefinida por empresas dedicadas a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica.

Se modifica la bonificación en la contratación por empresas dedicadas a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica.

A partir del 1 de septiembre para recibir la bonificación será necesario hacer un contrato indefinido.

- La bonificación será del 40 por 100 sobre la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes.
- La empresa se beneficiará de la bonificación por un periodo máximo de tres años.
- Si se contrata a personas investigadoras jóvenes menores de 30 años dará derecho a una bonificación adicional del 5 por ciento.
- Si se contrata a mujeres investigadoras dará derecho a una bonificación adicional del 5 por ciento.

- Las bonificaciones adicionales del 5% por contratar a jóvenes menor de 30 años y el 5% por contratar a mujeres, son acumulables entre sí.
- Son actividades de I+D las definidas como tales en el artículo 35 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre.

A continuación se establece una comparativa entre el antiguo precepto y el nuevo. La nueva regulación es la establecida en la izquierda y la antigua regulación es la que se indica a la derecha.

Real Decreto 475/2014, de 13 de junio.

Nueva regulación	Antigua regulación
<p>«Artículo 2. Ámbito de aplicación.</p> <p>1. La contratación indefinida, por empresas dedicadas a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica, entendiéndose como tales las actividades descritas respectivamente en el artículo 34.1.a) y 35.2.a) de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, de personal para la realización con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo dará lugar, durante un máximo de tres años, a una bonificación del 40 por 100 sobre la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes.</p> <p>La contratación de personas investigadoras jóvenes, entendiéndose por tales aquellas que sean menores de 30 años, y la contratación de mujeres investigadoras dará, respectivamente, derecho a una bonificación adicional de un 5 por 100, siendo estas acumulables, en su caso, entre sí.</p> <p>2. Con relación a la exclusividad y al cómputo de la totalidad del tiempo de trabajo, se admitirá que hasta un 15 por ciento del tiempo dedicado a tareas de formación, docencia, divulgación o similares, compute como dedicación exclusiva a actividades de I+D o iT».</p>	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación.</p> <p>1. Tendrán derecho a la bonificación regulada en el artículo 1 de este real decreto los trabajadores incluidos en los grupos 1, 2, 3 y 4 de cotización al Régimen General de la Seguridad Social que, con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo en la empresa dedicada a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica, se dediquen a la realización de las citadas actividades, ya sea su contrato de carácter indefinido, en prácticas o por obra o servicio determinado. En este último caso, el contrato deberá tener una duración mínima de tres meses. Con relación a la exclusividad y al cómputo de la totalidad del tiempo de trabajo, se admitirá que hasta un 15% del tiempo dedicado a tareas de formación, divulgación o similares, compute como dedicación exclusiva a actividades de I+D+i.</p> <p>2. A efectos de lo establecido en este real decreto, se considerarán actividades de I+D+i las definidas como tales en el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.</p>

3. A efectos de lo establecido en este artículo, se considerarán actividades de I+D é iT las definidas como tales en el artículo 35 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.»	
--	--

b) Contratación temporal

1. Contratación de duración determinada de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o violencias sexuales.

Bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

2. Contratación de duración determinada de sustitución por maternidad y paternidad.

Bonificación de 366€ mes de la cuota empresarial tanto del contratado como del sustituido.

- Solo se beneficiarán las empresas de esta bonificación en los casos de sustitución por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o ejercicio corresponsable del lactante.
- La persona contratada tiene que tener menos de 30 años (si ya tiene 30 años no genera el beneficio).
- Si el contrato de sustitución se hace a tiempo parcial los 366€ será la cantidad equivalente a la proporción del coeficiente a tiempo parcial.

3. Contrato formativo de formación en alternancia.

- a) Bonificación durante su vigencia, incluidas sus prorrogas de 91 euros/mes en las cotizaciones. También dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la seguridad social.

No serán de aplicación las bonificaciones cuando el contrato se suscriba en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación.

- b) Todas las empresas que realicen contratos de formación en alternancia se podrán aplicar una bonificación por costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. Si la empresa tiene menos de 5 personas la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. Estas bonificaciones se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional.

4. Contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral.

Bonificación en la cotización de 115 euros/mes durante la vigencia del contrato y sus prorrogas.

- c) Transformaciones en indefinido

1. Transformación en indefinido de contratos formativos y de relevo.

- a) Transformación de contratos formativos:
Bonificación en la cotización de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres la bonificación será de 147 euros/mes.
- b) Transformación en indefinidos de contratos de relevo:
Bonificación en la cotización de 55 euros/mes durante los tres años siguientes. En el caso de mujeres la bonificación será de 73 euros/mes.

2. Transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias.

Bonificación en la cotización durante tres años de 55 euros/mes. En el caso de mujeres la bonificación será de 73 euros/mes.

La bonificación solo será aplicable a las transformaciones de contratos temporales a contrato indefinido fijo-discontinuo que se realicen durante el 1 de septiembre de 2023 y el 31 de agosto de 2025.

3. Contratación de fijos discontinuos y prolongación de la actividad de las personas trabajadoras en los sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Las empresas que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo discontinuos, podrán aplicar en dichos meses una bonificación en la cotización de 262 euros/mes.