nº 38 (1er Trimestre 2024)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

Panorama actual en materia de bonificaciones e incentivos a la Seguridad Social derivado de los recientes cambios normativos

Current outlook on Social Security rebates and incentives derived from recent regulatory changes

Ana Belén García Calvo
Jesús María Prieto Valbuena
en colaboración con la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Cita Sugerida: GARCÍA CALVO, A.B. y PRIETO VALBUENA, J.M.: «Panorama actual en materia de bonificaciones e incentivos a la Seguridad Social derivado de los recientes cambios normativos». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 38 (2024): 343-362.

Resumen

Para poder entender la necesidad de articular un nuevo texto legal, es necesario, en primer lugar, repasar el contexto y la evolución histórica nacional de las bonificaciones, con carácter general. Posteriormente, se realizará, una descripción detallada de la normativa reguladora de cada una de las principales bonificaciones, reducciones y exenciones vigentes, tras la aprobación del Real Decreto-ley 1/2023, aludiendo al posible propósito de la norma que se intuye en el estudio de su articulado.

Palabras clave

Bonificaciones; Seguridad Social; requisitos; mantenimiento del empleo; planes de igualdad

Abstract

In order to understand the need to create a new legal text, the first need is for a review of the context and the national historical evolution of rebates in general. Subsequently, there is a detailed description of the regulatory standards of each of the main rebates, reductions and exemptions in force, after the approval of Royal Decree Law 1/2023, alluding to the possible purpose of the regulation sensed when studying its articles.

Keywords

Rebates; Social Security; requirements; job protection; equality plans

1. INTRODUCCIÓN A LA REFORMA DE LAS BONIFICACIONES: BREVE REFERENCIA A SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y FINANCIACIÓN

No cabe discusión alguna en lo referente a la finalidad perseguida por el sistema de bonificaciones o reducciones de cuotas a la Seguridad Social, pues no es otro que fomentar el empleo a través de la reducción de los costes empresariales bien con cargo a los recursos del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal (bonificaciones), o bien con cargo a los recursos del sistema de la Seguridad Social (reducciones)[1]. Si bien no hay duda de que se trata de una ayuda importante para las empresas, cuestión distinta es si tal sistema de bonificaciones y reducciones verdaderamente contribuye al incremento de la contratación y mantenimiento del empleo en el mercado de trabajo actual.

[1] Fernández Díez, A. Subinspector de Empleo y Seguridad Social *Contratos de trabajo temporales con bonificaciones o reducciones de cuotas a la seguridad social* PP. 1555-1566.

El punto de partida lo encontramos entre 1973 y 1979, cuando aparecen, en las normas sobre el empleo protegido, bonificaciones en las aportaciones a cuotas a la Seguridad Social para trabajadores minusválidos, mayores de 40 años, o subsidiados por desempleo y empleo juvenil. Desde entonces, y sin que ello constituya una obligación legal, las bonificaciones forman parte *sine qua non* de las normativas por las que se establecen las distintas políticas de empleo.

Por otro lado, los programas de fomento del empleo como tal comienzan a aprobarse a partir del año 1994, principalmente, en las Leyes de acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado, a través de la D.A. 44 de la ley 42/1994, seguida por la Disposición Adicional sexta de la ley 13/1996; la Disposición Adicional Vigésima sexta de la Ley 66/1997, continuando por el artículo 28 de la ley 55/1999, seguido por la D.A. 4 de la ley 24/2001. Posteriormente, por el artículo 47 de la ley 53/2002, el artículo 44 de la ley 62/2003 y, finalmente, la D.A. Quincuagésima de la ley 30/2005 LPGE. Hasta esta última norma, los programas de fomento de empleo se limitaban a transcribir, con pocas variaciones, lo establecido en la norma anterior.

El gran punto de inflexión en el estudio de las bonificaciones llegó con el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14), aprobándose, posteriormente, como la ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 30), introduciendo como principal cambio, el establecimiento de unas cuantías que realizaban una reducción de la cuota final, en lugar de los criterios de la minoración de porcentajes sobre los cuales se calculaban las cuotas a abonar de la seguridad social.

Tras la aprobación de la Ley 43/2006, y en uso de la técnica legislativa imperante, comienzan a aparecer bonificaciones dispersas en cualquier tipo de normativa. Ejemplo de ello son el Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre; la Ley 5/2011, de 29 de marzo. El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio; el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo; el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre.

Como consecuencia de la dispersión normativa de todo tipo de ayudas encuadradas bajo el nombre de bonificaciones, reducciones y exoneraciones (aproximadamente 74 medidas, de las que 56 están constituidas como bonificaciones con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo y 18 como reducciones o exenciones con cargo del presupuesto de la Tesorería General de la seguridad social[2]), surge la necesidad de aunar sino todas ellas, sí al menos las más relevantes y empleadas, bajo un único texto legal, que permita garantizar y facilitar el acceso a las mismas, así como su control y seguimiento.

Respecto a la financiación de las bonificaciones y reducciones de la seguridad social, como ya se ha aludido anteriormente, las bonificaciones se financian, generalmente, con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, mientras que las reducciones se realizan con cargo al presupuesto de la Seguridad Social.

Concretamente, en el año 2023, los presupuestos generales del Estado asignaron a las bonificaciones como medidas de fomento del empleo una cuantía de 2.075.900 euros, mientras que las reducciones en conjunto ascendían a 1.812.340 euros.

[2] Datos reflejados en la Exposición de motivos del Real Decreto Ley 1/2023 de 10 de enero (BOE 11/01/2023). Durante el artículo se hará referencia a todo el articulado de la norma referida, analizándose cada uno de sus preceptos.

2. PRINCIPIOS ORDENADORES DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PARA IMPULSAR LA MODIFICACIÓN LEGISLATIVA. LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA COMO PUNTO DE INFLEXIÓN EN LA APLICACIÓN DE UNA NUEVA NORMATIVA

En cuanto a la finalidad que se recoge en la exposición de motivos de la norma a tratar en el presente estudio, Real Decreto Ley 1/2023, destaca, fundamentalmente:

En primer lugar, el impulso y mandato de la Unión Europea[3]: la reforma 7 incluida dentro del componente nº 23 del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, denominada «revisión de las subvenciones y bonificaciones a la seguridad social», pone de manifiesto que las subvenciones y bonificaciones a la contratación no han logrado resolver los problemas estructurales del mercado laboral español, marcando como objetivo simplificar el sistema de incentivos a la contratación y aumentar su eficacia, dado que uno de los principales problemas, tal y como se recoge en la exposición de motivos, es que en la actualidad no existe un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, sino múltiples normas.

En segundo lugar, la necesidad de actualización de los incentivos y sus cuantías, dado que las mismas han quedado obsoletas, si bien, tras el estudio de las bonificaciones recogidas en la normativa actual frente a aquellas a las que sustituyen, no existe una clara convicción de que tal objetivo de actualización se haya conseguido.

Como objetivos específicos de la norma se recogen, entre otros, impulsar de manera prioritaria la contratación y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación. El fomento de la contratación de personas con discapacidad y el fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.

Para la consecución de tales objetivos se aprueba por tanto 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, el cual se compone de un total de 41 artículos recogidos en tres capítulos, diecisiete disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, la disposición derogatoria y trece disposiciones finales.

La aprobación y publicación de esta norma en enero de 2023 cuya vigencia se pospone prácticamente en su integridad a 1 de septiembre de 2023, supone la derogación de hasta trece disposiciones normativas en las que se recogen más de quince beneficios diferentes vigentes en el momento de su publicación, si bien, se establece un régimen transitorio en el que será de aplicación la normativa vigente en el momento de la celebración de los contratos incentivados. Sin perjuicio de lo anterior, se hace preciso recalcar que existe numerosa normativa cuya vigencia no se ha visto afectada por este Real Decreto Ley y que, necesariamente ha de mencionarse en el tratamiento del panorama actual de las bonificaciones, con especial mención a las bonificaciones de los trabajadores discapacitados del artículo 2 de la ley 43/2006.

[3] *El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un conjunto de medidas de gran alcance. Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.* Tenor literal recogido en la exposición de motivos del RD ley 1/2023.

Con carácter general, podemos decir que la norma objeto de estudio está dotada de una estructura clara y sencilla, recogiendo por un lado, los artículos del primer y tercer capítulo (artículos 1 a 13 y artículos 41 y 42, respectivamente), junto con los artículos 36 a 40 del capítulo II cuyo contenido se va a aplicar a todas las bonificaciones recogidas en la norma con carácter general, y por otro lado, los artículos que conforman parte del segundo capítulo, denominado *Incentivos y Otros instrumentos de apoyo al empleo* donde se recogen, un total de dieciocho medidas, en su mayoría, bonificaciones, en los artículos 14 a 31, en los cuales se van a establecer las peculiaridades de cada una de ellas. Por último, la norma prevé, en sus artículos 32 a 35, otros instrumentos de apoyo al empleo, tales como los acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva (artículo 32), la reserva de empleo (artículo 33), los planes de igualdad en las empresas (artículo 34) y los pactos locales y comarcales de empleo (artículo 35).

3. BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS. REQUISITOS PARA EL ACCESO A LOS MISMOS Y FORMAS DE ACREDITACIÓN

El artículo 7 de la norma establece que podrán ser beneficiarios de los incentivos contenidos en la norma, siempre y cuando cumplan con el requisito imprescindible de *ser empresas inscritas en el sistema de la seguridad social en su condición de sujetos responsables del ingreso de cuotas de la Seguridad Social*:

a) Las empresas u otros empleadores.

b) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

c) Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.

d) Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, con la excepción señalada en el apartado 2.

3.1. Requisitos de los beneficiarios y acreditación de estos

El artículo 8 de la norma, recoge los requisitos que habrán de cumplir los posibles beneficiarios para el acceso a las bonificaciones, con la inclusión de un requisito novedoso: los planes de igualdad. Constituye igualmente una novedad, el hecho de que la propia norma recoge, en su artículo 39 las formas en las que se habrá de acreditar el cumplimiento de tales requisitos.

Por tanto, y a modo de resumen explicativo de lo recogido en los artículos 8 y 39 del Real Decreto Ley, para ser beneficiario de las medidas contenidas en la norma se requerirá:

a) No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 33.7.f) de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. El cumplimiento de este requisito se acreditará a través de medios telemáticos, por los que La Administración de Justicia proporcionará a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo Estatal, la información necesaria para identificar a las empresas que incumplan tal requisito.

b) Respecto de los beneficios en las cotizaciones 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 no prescritas, de conformidad con lo previsto en los arts. 46 y 46 bis LISOS.

Asimismo, respecto de las subvenciones públicas, no haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 62 y 63 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

El cumplimiento de este requisito se acreditará a través de medios telemáticos, por los que el órgano competente para resolver por razón de la materia proporcionará a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo Estatal, la información necesaria para identificar a las empresas que incumplan tal requisito.

c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. En este supuesto, será la Administración tributaria la encargada de comunicar los datos a efectos de la comprobación de cumplimiento de tal requisito.

d) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación con el ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 20 LGSS, y en su desarrollo reglamentario, salvo que se establezca legalmente la inaplicación de alguno de los apartados de dicho artículo. El cumplimiento de tal requisito deberá acreditarse en el momento del alta o variación de datos en el correspondiente régimen de la seguridad social.

e) Y como último requisito, la novedad, ya señalada con anterioridad: contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A la fecha, son las empresas de más de cincuenta trabajadoras las que tienen la obligación de negociar y disponer del referido plan de igualdad.

Se entenderá cumplido este requisito, siempre que en el momento de inicio de la relación laboral objeto de bonificación, la empresa beneficiaria de la ayuda cuente con la inscripción obligatoria en registro público de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La acreditación de cumplimiento de todos estos requisitos se deberá realizar con carácter previo al acceso a las ayudas. Es obvio, por tanto, que la no acreditación de alguno de ellos determinará la denegación del acceso y, si se hubiera accedido al beneficio, la pérdida del derecho con aplicación de lo recogido en el artículo 13 que veremos a continuación.

Se hace preciso mencionar, igualmente, que la norma dedica un artículo en exclusiva, el número 9, a la obligación de las empresas beneficiarias de mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación de los bonificados, entendiendo como tal fecha de inicio la fecha del

alta o variación de datos en seguridad social, si bien, no se considerará incumplida tal obligación del mantenimiento del empleo en los siguientes supuestos:

1) Extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba.

2) Extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.

3) También quedarán excluidas las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.

Si se incumple la obligación de mantenimiento en alta/asimilado alta se aplicará lo establecido en el artículo 13:

— Procederá la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

— En el caso de que proceda el reintegro de subvenciones públicas previstas en el artículo 1.2, se estará a lo que establezcan las normas dictadas por la Administración Pública competente para su concesión.

— Sin perjuicio de lo previsto en la LISOS y, en su caso, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

3.2. Exclusiones

En el mismo formato que los requisitos, las exclusiones cuentan con un artículo, el número 11, en el que se recogen aquellos supuestos en los no se aplicarán tales beneficios, y otro artículo, en este caso el 40, que establece la forma en la que se habrá de acreditar que la empresa beneficiaria no se encuentra inmersa en alguno de los supuestos de exclusión.

Con carácter general, quedarán excluidos de los incentivos a la contratación por un periodo de doce meses, los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados.

En cuanto a las personas trabajadoras objeto de contratación incentivada, son supuestos excluidos:

A) Relaciones laborales de carácter especial del art. 2 ET con las excepciones contempladas en el propio artículo 11.

B) 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.

C) Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los doce meses anteriores a la fecha de alta de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada.

   No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de contratos que estén incentivados con arreglo a esta norma.

D) Personas trabajadoras que hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de tres meses previos a la fecha del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato incentivado salvo cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

Cuando se trate de personas con discapacidad solo les serán de aplicación la exclusión del apartado 1.c) si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido y la exclusión del apartado 1.d), si bien, esta exclusión no se aplicará:

— Contratación de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de CEE, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al CEE de procedencia o a otro CEE.

— En la incorporación a una empresa ordinaria de personas trabajadoras con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

En todo caso, las exclusiones citadas en el apartado anterior no se aplicarán si se trata de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, considerándose como tales: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

En cuanto a la acreditación de la inexistencia de exclusiones, el artículo 40 de la norma señala que ésta se realizará mediante declaración responsable de la empresa beneficiaria en el momento de tramitar el alta o variación de datos de la persona trabajadora que da lugar a la aplicación de la bonificación.

3.3. Incompatibilidad y concurrencia de los beneficios.

La regla general recogida en el artículo duodécimo, establece la incompatibilidad entre los beneficios contenidos en la norma: en caso de que la contratación de una persona trabajadora o la incorporación a sociedades laborales o cooperativas pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión

en más de uno de los supuestos para los que están previstos beneficios en la cotización en esta norma, sólo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al 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.

Como toda regla general contiene una excepción, en este caso, la encontramos en la compatibilidad de las ayudas recogidas en los preceptos 23 y 26 vinculadas ambas a las bonificaciones del contrato de formación en alternancia.

Ahora bien, pese a la incompatibilidad entre las ayudas, el mencionado precepto hace alusión al derecho de opción en determinados supuestos: si el beneficiario opta por las bonificaciones en la cotización de los arts. 18, 19 y 30 y por el mismo trabajador se tuviese derecho, en el momento de la contratación inicial, a otra bonificación distinta, la opción por esas bonificaciones supondrá la suspensión en la aplicación de la otra bonificación que se pudiese venir disfrutando respecto de dicho trabajador. La aplicación de la bonificación suspendida podrá reanudarse siempre que no se haya agotado el período máximo para su percepción, entendiéndose, a tal efecto, que el cómputo de dicho período no se ha interrumpido durante el tiempo en que se haya disfrutado las bonificaciones de dichos preceptos.

Por último, el artículo 12 hace alusión al límite del 60 por cien del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica como tope máximo de las ayudas que pueden generar una contratación en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, salvo para los casos de los trabajadores con discapacidad contratados por los CEE, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

3.4. Cuantías y duración de los beneficios

A la pregunta ¿respecto de qué cuotas se aplican las bonificaciones?, la respuesta es clara, respecto del importe de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y por contingencias profesionales, así como a la cotización por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, con un LIMITE evidente, en cualquier caso, y es el 100% de dichas aportaciones.

Las cuantías y duración de las bonificaciones reguladas en la nueva normativa se rigen por lo establecido en cada uno de los programas o medidas previstos en el capítulo II (artículos 14 a 31), si bien, existen unos parámetros comunes aplicables a todos ellos y recogidos en el artículo 10 y que, resumidamente, vienen a establecer las siguientes reglas:

— Las cuantías establecidas corresponden por cada mes natural completo en el que la persona destinataria de las medidas de fomento de empleo figure en situación de alta con obligación de cotizar la persona trabajadora contratada, durante el período a que se extienda la aplicación de las bonificaciones, prorrateándose los períodos de duración inferior.

— Las cuantías se establecen para contrataciones a tiempo completo. En este punto la norma introduce una novedad de gran trascendencia y es el límite del 50%: en los supuestos de contratación a tiempo parcial, las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50 por ciento de la jornada (*el porcentaje comunicado*

por la empresa en el momento del alta) a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Ello supone que, si la jornada es inferior al 50%, tal contratación no dará derecho a bonificación alguna, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de la bonificación de cuotas. Ahora bien, este límite no resultará de aplicación al colectivo de personas con discapacidad, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades, ni tampoco en los supuestos de reducción de jornada previstos en el artículo 37.4, 6 y 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni durante los períodos en los que las personas trabajadoras reduzcan su jornada de trabajo como consecuencia del ejercicio del derecho a la huelga.

¿Qué ocurre si durante la vigencia de un contrato incentivado que se hubiera concertado a tiempo parcial, el mismo se transforma en contrato a tiempo completo o pasa a tener una JORNADA DISTINTA, con el límite indicado en el apartado anterior*?* Se mantendrán los beneficios, percibiéndose en la proporción correspondiente a la nueva jornada de trabajo, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de aplicación de tales beneficios.

— En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de personas trabajadoras que accedan a la jubilación parcial, el nuevo empleador ni perderá el derecho a los beneficios o incentivos disfrutados por el anterior, beneficiándose de ellos por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera, aplicándosele igualmente las obligaciones de mantenimiento del empleo previstas en el artículo 9.

4. LAS BONIFICACIONES REGULADAS EN LA NUEVA NORMATIVA. PRINCIPALES BONIFICACIONES QUE CONTINÚAN VIGENTES.

4.1. Bonificaciones aplicables a la contratación indefinida de personas con discapacidad y personas con capacidad intelectual límite.

Uno de los principales colectivos que tradicionalmente ha sido objeto de medidas para incentivar su contratación es el de personas con discapacidad. Las ayudas vinculadas a este colectivo y que mantienen su vigencia a pesar de la aprobación del Real Decreto ley, se encuentran recogidas en el art. 2.2. de la Ley 43/2006. A estas medidas, hay que añadir las recogidas en los artículos 14 y 15 de la nueva norma.

4.1.1. Bonificaciones relativas a trabajadores discapacitados (Art. 2.2 de la ley 43/2006).

Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso.

Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un Centro Especial de Empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos,

se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, por todas las contingencias.

La misma bonificación se disfrutará por los CEE en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los *contratos de duración determinada o temporales*, *incluidos* los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

Los empleadores que contraten a personas con discapacidad en los términos establecidos tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la S.S.:

La contratación indefinida supondrá una bonificación de 375 euros/mes (4.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

Esta bonificación se verá incrementada a 425 euros/mes (5.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Por último, si tiene más de 45 o más años o si se trata de una mujer: la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1.200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

En el caso de contratación temporal, se establece una bonificación de 291,66 euros/mes (3.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, que será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos de los apartados a y b señalados para los contratos indefinidos.

Si tiene más de 45 o más años o si se trata de una mujer: la bonificación se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

4.1.2. La contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite (artículo 14 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero)

Se consideran personas con capacidad intelectual límite aquellas personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten oficialmente, según los baremos vigentes de valoración de la situación de discapacidad, al menos un 20% de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33% (artículo 2 del Real Decreto 368/2021. La contratación indefinida de este colectivo dará derecho a una bonificación en la cotización, de 128 euros/mes durante cuatro años.

Esta bonificación, tenía su antecedente a una bonificación mensual por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año)[4].Por tanto, la nueva normativa incluye un incremento de 3 euros/mes (36 euros/año) en la bonificación.

4.1.3. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta

Regulada en el artículo 15 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, bonifica el supuesto en el que la contratación indefinida suponga la readmisión de personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, según los supuestos previstos en el artículo 2.1 y 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, dando derecho a una bonificación en la cotización, de 138 euros/mes durante un período de dos años, siempre y cuando la citada readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo.

Esta bonificación será también de aplicación para las personas mayores de cincuenta y cinco años en los siguientes supuestos:

1) Con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría

2) Que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.

4.2. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social

Para este colectivo, como antecedente, se establecía una bonificación de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años en el caso de contratación indefinida y 41,67 euros/mes (500 euros/año) en caso de contratación temporal durante toda la vigencia del contrato, si bien, la bonificación podría alcanzar una cuantía de 137,50 euros al mes, durante un periodo máximo de 12 meses en tres supuestos tasados[5].

Esta bonificación se deroga con la nueva norma, recogiéndose las nuevas cuantías en el artículo 20 del Real Decreto Ley 1/2023, el cual establece que la contratación indefinida de personas trabajadoras en situación de exclusión social, conforme a la definición contenida en el artículo 6.d), dará derecho a una bonificación en la cotización, 128 euros/mes durante 4 años.

La bonificación será de 147 euros/mes durante un periodo máximo de 12 meses cuando:

1) La persona trabajadora contratada haya finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción durante los 12 meses anteriores.

2) No haya prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena por un período superior a 30 días para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción.

3) Finalmente, sea contratada con carácter indefinido por un empleador que no tenga la condición de empresa de inserción o centro especial de empleo.

Transcurridos los doce meses, se aplicará la bonificación de 128 euros/mes hasta completar la duración máxima de cuatro años.

[4] Artículo 2.4 quater Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (BOE 30/12/2006).
[5] Artículo 2.5 Ley 43/2006. . (BOE 30/12/2006).

Por tanto, y en comparativa con la bonificación a la que podemos decir que sustituye, se incrementan considerablemente las cuantías destinadas a incentivar la contratación de este colectivo.

4.3. Bonificación por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración

Continúa la nueva normativa, en su artículo 21, señalando que la contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación dará derecho a una bonificación en la cotización, de 110 euros/mes durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres o con personas de 45 o más años, la bonificación indicada será de 128 euros/mes durante tres años.

Estas cuantías sustituyen a las establecidas para tal colectivo en el artículo 8 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, donde la contratación indefinida a tiempo completo daba lugar, durante 3 años igualmente, a una bonificación de 108,33 €/mes (1.300 €/año) en el caso de los hombres, y de 125 €/mes (1.500 €/año) si el contrato se concertaba con mujeres, por tanto, podemos afirmar que, si bien se incluyen a los mayores de 45 años en esta bonificación como supuesto novedoso, las cuantías de las bonificaciones han experimentado un leve incremento en todo caso, inferior a lo esperado.

4.4. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo

A efectos de fomentar el empleo de este colectivo, el artículo 22, recoge la contratación indefinida de personas que tengan acreditada la condición de víctima de terrorismo de 128 euros/mes durante cuatro años, lo que supone un leve incremento de 3 euros/mes (36 euros/año) en la bonificación[6].

4.5. Bonificaciones vinculadas a la actividad formativa

4.5.1. Bonificaciones del contrato de formación en alternancia

El antecedente directo de las bonificaciones vinculadas a contratos formativos lo encontramos en el artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral derogado por la letra g) de la disposición derogatoria del Real Decreto Ley 1/2023: el anterior contrato para la formación y el aprendizaje que, tras la última reforma laboral, pasó a denominarse contrato para la formación en alternancia.

Esta norma establecía el derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción del 100% en empresas de hasta 250 trabajadores o del 75% en empresas con plantillas igual o superior a esa cifra de las cuotas empresariales a la Seguridad Social y, además, reducción del 100 por cien de las cuotas de los trabajadores.

La nueva normativa en tal sentido se recoge en la Subsección nº 4 del Real Decreto Ley, denominada *Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación* en los artículos 23 y 26.

Como gran novedad, podemos destacar su financiación, pues las tres ayudas que se contemplan para los contratos de formación alternancia a partir de esta reforma son bonificaciones (y no reducciones):

[6] El artículo 2.4 bis Ley 43/2006 recogía la bonificación de 125 euros/mes durante cuatro años para este colectivo. . (BOE 30/12/2006).

a) *Bonificaciones directas sobre las cuotas de seguridad social* (artículo 23): Derecho a una bonificación de 91 euros/mes durante su vigencia, incluidas sus prórrogas. Asimismo, tal contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.

b) *Bonificación destinada a sufragar los costes de la formación* (artículo 26.1): La actividad formativa vinculada al contrato de formación en alternancia, dará derecho a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la financiación de los costes de la formación recibida por la persona trabajadora contratada, en la cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 por ciento de la jornada el segundo.

   Cuando el contrato de formación en alternancia se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 por ciento de la jornada el segundo.

c) *Bonificación por los costes de tutorización* (artículo 26.2): una bonificación por costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. En el supuesto de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. Tales bonificaciones por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional.

De la lectura comparativa entre las reducciones anteriormente contempladas en el artículo 3 de la Ley 3/2012 y actualmente derogadas, y las nuevas bonificaciones del artículo 23 del nuevo Real Decreto Ley, cuesta dilucidar la consecución de la actualización del beneficio, pues si antes teníamos un beneficio del 100% de las cuotas, la nueva norma introduce una cuantía fija independiente del coste que pueda generar tal contrato.

4.5.2. Bonificaciones de la transformación de los contratos formativos en indefinidos

El derogado artículo 3.2 de la Ley 3/2012 (La misma normativa derogada ya referenciada en el apartado anterior) recogía también el derecho de las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformaran los contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos, a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año (125 euros/mes), durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año (150 euros/mes). Por su parte, en cuanto a la transformación de los contratos en prácticas, el también derogado artículo 7.1 de la Ley 3/2012 recogía el derecho a una bonificación, en los mismos términos de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años o 58,33 euros/mes (700 euros/año) en el caso de mujeres.

La nueva norma, recoge en su artículo 24 una bonificación con carácter general para los contratos formativos con independencia de si hablamos de contrato para la formación en alternancia o contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: 128

euros/mes (1.536 euros/año) durante tres años y en el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147 euros/mes (1.764 euros/año).

La conclusión es clara: aumenta considerablemente el beneficio en el caso de transformación de contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, eliminando además la limitación a empresas de menos de 50 trabajadores, lo que se espera contribuya al aumento de la contratación de personas que poseen el adecuado nivel de estudios, mientras que en el caso del contrato de formación en alternancia, la bonificación general (de 1.500 euros/año pasa a 1.536 euros/año) se incrementa exactamente en la misma cuantía que se reduce la establecida para el caso de mujeres (de 1.800 euros/año pasa a 1.764 euros/año).

4.5.3. 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

Se recoge en el artículo 25 y tal contratación dará derecho a una bonificación de 138 euros/mes durante un período máximo de tres años, salvo que la persona trabajadora contratada sea persona con discapacidad, en cuyo caso la bonificación podrá aplicarse durante toda la vigencia del contrato y siempre y cuando la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena. Sustituye esta bonificación al derogado artículo 7 de la Ley 3/2012 anteriormente referido, constándose así que este incentivo se ha visto incrementado en cuantía (41,67 euros/mes durante tres años o 58,33 euros/mes en el caso de mujeres) y además desaparece la limitación a empresas de menos de 50 trabajadores.

4.5.4. Bonificación por la contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral

El apartado f) de la Disposición derogatoria única del Real Decreto Ley 1/2023 deroga la disposición adicional decimoctava de la Ley 14/2011 y la disposición adicional única del Real Decreto 103/2019, por las cuales se establecía una reducción del 30% de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador predoctoral en formación contratado bajo la modalidad de contrato predoctoral establecida en el artículo 21 de la Ley 14/2011. En su lugar, el artículo 27 del mencionado Real Decreto Ley, recoge el derecho a una bonificación en la cotización (ya no es reducción), durante la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas, de 115 euros/mes. Nuevamente, vemos como la norma sustituye porcentajes de bases por cuantías fijas.

4.6. Bonificación para la transformación de los contratos de relevo

Reguladas en el artículo 24.2, se establece el derecho a una bonificación en la cotización para las empresas que transformen en indefinidos contratos de relevo, cualquiera que sea la fecha de su celebración, de 55 euros/mes durante los tres años siguientes o 73 euros/mes en el caso de mujeres. Esta bonificación supone un buen incremento respecto de su antecesora (aumento de 160 euros/año de la bonificación general y 176 euros/años en el caso de mujeres), la establecida en el artículo 7.1 de la ley 3/2012 y además, no consta la limitación a empresas de menos de cincuentas trabajadores, pues eran las únicas que podían ser beneficiarias de tal ayuda.

4.7. Medidas de apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos (Subsección 5 del Capítulo II RD Ley 1/2023)

4.7.1. Bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales

Las ayudas en este sentido venían contempladas en el artículo 9 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Si bien el Real Decreto Ley 1/2023 no deroga expresamente dicho precepto, la Disposición Final tercera modifica el contenido del artículo 9 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, el cual, queda redactado como sigue:

«Artículo 9 Incentivos a la incorporación de personas trabajadoras a cooperativas y sociedades laborales.

Las cooperativas y sociedades laborales que incorporen personas trabajadoras desempleadas como personas socias trabajadoras o de trabajo podrán beneficiarse de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, en los términos y las cuantías que legalmente se establezcan.»

En aplicación de lo anterior, tales ayudas pasan a regularse, desde 1 de septiembre de 2023, por el artículo 28, según el cual los supuestos bonificables son los mismos con incrementos de las cuantías: contrataciones de mayores de 30 años darán derecho a una bonificación de 73 euros/mes durante los tres primeros años de contratación, y en el caso de que la persona trabajadora sea menor de 30 años o de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, la bonificación será de 147 euros/mes el primer año y de 73 euros/mes los dos años siguientes hasta completar el período de 3 años de duración del incentivo.

4.7.2. Bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias

El artículo 7 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, derogado por el Real decreto Ley 1/2023, recogía bonificaciones en este sentido, si bien, se refería exclusivamente a transformaciones realizadas antes del 1 de enero de 2020.

Por su parte, el artículo 29 de la norma objeto de estudio, establece el derecho a una bonificación en la cotización, de 55 euros/mes, o de 73 euros/mes en el caso de mujeres durante los tres años siguientes, para las empresas que transformen contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias incluidas en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo regulado por el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4.7.3. 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

Esta ayuda, que ya aparecía en 2012, se prolonga por períodos anuales en distintas normativas hasta encontrar la última regulación en el artículo 30 de la norma objeto de estudio, en el cual se establece que las empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como

los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, 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-discontinuo, podrán aplicar en dichos meses una bonificación en la cotización de 262 euros/mes.

5. EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS MUJERES, LA PIEDRA ANGULAR DEL NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR ¿UNO DE LOS GRANDES PASOS ATRÁS EN LA CONCILIACIÓN Y EL ACCESO DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO?, CAMBIOS PRODUCIDOS EN LA NUEVA REGULACIÓN

El fin perseguido por las reformas legislativas realizadas en materia laboral insisten en que, el objetivo último de toda política económica que se desarrolle ha de ser la creación de empleo, con especial incidencia en aquellos colectivos en los que la dificultad en el acceso al mercado de trabajo es mayor. Uno de esos colectivos es el de las mujeres, avalado ello por los datos que afloran, sin ir muy lejos, en las estadísticas de la EPA, según los cuales, la tasa de desempleo en el año 2022 asciende a 12,9 por ciento, siendo un 11,3 por ciento de hombres y un 14,6 por ciento de mujeres.

Llama la atención por tanto que, teniendo en cuenta datos como los anteriormente referidos, las bonificaciones que afectan a la mujer vinculadas a la maternidad sean, sin lugar a dudas, las más afectadas por la reforma del Real Decreto Ley 1/2023: tales bonificaciones han pasado del beneficio máximo al que se podía aspirar, el 100% del coste en seguridad social en los supuestos contemplados en el Real Decreto Ley 11/1998, a una cuantía fija, 366 euros/mes con independencia de la base de cotización de la trabajadora, penalizando especialmente así, a aquellas trabajadoras que ocupan puestos cuya remuneración supone aplicación de tope máximo de cotización. Ello supone un gran desincentivo para la contratación de nuevos trabajadores, especialmente si además se tienen en cuenta los nuevos requisitos que han que cumplir estos nuevos trabajadores.

Veamos detalladamente las bonificaciones que incluye el Real Decreto Ley para el colectivo de mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

5.1. 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

El artículo decimosexto establece que la contratación indefinida de las mujeres víctimas referenciadas, además de las que se encuentren en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años, lo que supone un incremento de 3 euros/mes respecto de la bonificación similar que se deroga a partir del Real Decreto ley 1/2023[7].

He aquí de las pocas referencias a bonificaciones para contratos de duración determinada en esta nueva norma, la disposición adicional novena establece que los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, cuando hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su

[7] El art. 2.4 de la Ley 43/2006 establecía la bonificación de 125 euros/mes para víctimas de violencia de género, coincidente con la bonificación del artículo 2.4ter de la misma norma para las víctimas de trata de seres humanos. . (BOE 30/12/2006).

derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo darán derecho a las bonificaciones previstas en:

— En el artículo 21.3 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: 100% de las cuotas empresariales a la S.S. por C.C, 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.

— Y el artículo 38.2 de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual: tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social y en la Ley Orgánica de Extranjería.

5.2. Bonificaciones en los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos.

Y es aquí donde el artículo decimoséptimo indica que tendrán derecho a una bonificación en la cotización, de 366 euros/mes durante el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o, en su caso, situación de incapacidad temporal:

a) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

b) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante.

c) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos y en los términos establecidos en las letras a) y b) anteriores.

d) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.

Como se ha mencionado anteriormente, el antecedente directo de estas bonificaciones se encontraba en el derogado artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1998, que recogía derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la seguridad social, por todas las contingencias. No se establecía ningún requisito vinculado a la edad de la persona sustituta ni tampoco se impedía que la persona que sustituía durante la baja por riesgo durante el embarazo fuera la misma que realizara la sustitución durante el período de cuidado del menor, si bien, este último punto ha sido solventado de manera muy reciente por el artículo 85 del Real Decreto Ley 8/2023 de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como paliar los efectos de la sequía.

Por todo ello, es claro que la nueva bonificación supone un gran retroceso en la ayuda a las empresas en caso de contingencias como la maternidad o el cuidado del menor, suponiendo un

perjuicio no solo a las mencionadas empresas, sino también a las trabajadoras, acentuado, además, por el hecho de que nuestro país posee una alta tasa de envejecimiento poblacional, y estas medidas no contribuyen precisamente, a incentivar la tan necesitada natalidad.

5.3. Bonificaciones en la cotización de las personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

Por su parte, y siendo igualmente valorado como un retroceso en beneficios, el artículo décimo octavo a la cotización de las personas trabajadoras por cuenta ajena sustituidas durante el percibo de las prestaciones económicas señaladas en este apartado mediante los contratos de sustitución a que se refiere el artículo 17.1.a) y b), les será de aplicación una bonificación en la cotización, de 366 euros/mes.

El período de bonificación coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación.

A la misma bonificación tendrán derecho los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena, sustituidos por las mismas causas mediante los contratos de sustitución bonificados, celebrados con personas desempleadas a que se refiere el artículo 17.1.c).

5.4. 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

En los supuestos en que, por razón de riesgo señalado, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una bonificación en la cotización de 138 euros/mes.

La situación de riesgo se acreditará por la empresa mediante el informe de resultados de la evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16.2 de la Ley de Prevención.

En la misma cuantía será aplicable en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, en los términos y condiciones legalmente previstos, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado de la persona trabajadora.

La existencia de la EP se acreditará mediante certificación del correspondiente equipo de valoración de incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La constatación de la compatibilidad del nuevo puesto de trabajo con el estado de salud de la persona trabajadora *se efectuará por la ITSS,* novedad cuyo alcance se desconoce en la nueva normativa.

6. OTRAS BONIFICACIONES INCLUIDAS EN LA NORMA

Las disposiciones adicionales, incluyen otros tantos incentivos, con especial mención a la primera de ellas, donde se establece que, en el primer año de vigencia del estudiado Real Decreto-Ley, las empresas que celebren contratos indefinidos con personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación y que sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, tendrán derecho a una bonificación en la cotización, de 275 euros/mes, durante tres años.

Destacaremos también, por la mención a los colectivos, el contenido de las disposiciones adicionales cuarta, en cuanto a la cotización de autónomos y la quinta, cuyo texto implica una de las grandes sorpresas negativas de esta nueva norma: y es que, para el colectivo de personas con discapacidad, ni se actualizan cantidades de bonificaciones ni se introduce novedad alguna, pues tal disposición se limita a mantener la vigencia de las ayudas aprobadas hace ya más de diecisiete años.

7. VALORACIÓN FINAL DE LA NORMA

Las bonificaciones como mecanismo dinamizador del acceso al mercado laboral de determinados colectivos han tenido su cenit a través del esfuerzo de simplificación realizado en el texto legal estudiado. Constituye un paso de gigante en la regulación de las bonificaciones que se hayan intentado articular, de forma unida, en el mismo texto legal, en aras a la seguridad jurídica de las empresas y trabajadores.

El hecho concreto de haber simplificado con cierto éxito la normativa, no supone que esté exenta de valoración crítica, sobre todo teniendo en cuenta la clara intención de reducción de ciertas bonificaciones, como las de sustitución de trabajadoras, antes interinidad, que estén disfrutando la prestación por tener un hijo o, en su caso, por riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.

En base a lo anterior, cabría hacerse la siguiente pregunta: si uno de los objetivos de la nueva norma era la actualización de las cantidades bonificables, ¿por qué se han sustituido porcentajes por cuantías fijas? No se acaba de vislumbrar la consecución de tal objetivo cuando el cambio ha supuesto pasar de un porcentaje de bonificación, que implicaba la actualización del beneficio con la propia actualización de salarios, a unas cuantías de bonificación fijas, que no incluyen ningún tipo de revalorización de éstas.

Cobra más fuerza la cuestión anterior si además tenemos en cuenta que desde la anterior normativa, la ley 43/2006, muchas de las bonificaciones han visto un incremento mínimo de 3 euros/mes sobre su antecesora y otras, ni si quiera han visto incrementadas su ayuda como es el caso de las personas con discapacidad.

Grosso modo, podemos entender que la intención de la nueva norma es simplificar la regulación de las bonificaciones suponiendo un menor coste para la seguridad social.

Como principales novedades de la norma, podemos destacar dos: en primer lugar, la aparición de un nuevo requisito para las empresas, el referido al plan de igualdad, esto supone un hecho diferenciador desde la normativa anterior, imprimiendo una importancia a estos planes que antes no tenían. En segundo lugar, se limitan las bonificaciones de los contratos a tiempo parcial a aquellos con una parcialidad igual o superior al cincuenta por ciento, con las excepciones anteriormente referidas.

Por otro lado, es obligatoria la mención a la técnica legislativa empleada: el uso de la figura del Real Decreto Ley implica extraordinaria y urgente necesidad, recogiéndose en su texto, que se

justifica el uso de tal técnica legislativa en que se regulan las medidas *urgentes* en materia de incentivos a la contratación laboral, si bien, cabe señalar que esa pretendida urgencia no va acompañada de la trascendencia que el legislador invoca para la reordenación de la materia.[8]

En síntesis, podemos concluir que la modificación de la legislación aplicable a través de su simplificación normativa es un hecho que pone fin a parte de la dispersión legal en materia de bonificaciones y reducciones en seguridad social, por lo que la intención de la norma es la correcta, aunque ello se ve eclipsado en la propia regulación, pues es innegable la reducción de las cuantías de los incentivos en ciertos colectivos así como el leve incremento o estancamiento de otros, dejando un sabor agridulce y sobre todo, la sensación de que aún, queda mucho trabajo por hacer.

8. BIOGRAFÍA

Fernández Díez, A. Subinspector de Empleo y Seguridad Social *Contratos de trabajo temporales con bonificaciones o reducciones de cuotas a la seguridad social* PP. 1555-1566.

García Quiñones, J.C. *Capítulo 13 bonificaciones de cuotas a la seguridad social* pp. 407-442.

Bajo García, I., *Incentivos económicos y fiscales a la creación y al mantenimiento del empleo*. Actualidad Laboral, Nº 19, Noviembre de 2012, Editorial Wolters Kluwer.

Prontuario Laboral. *Incentivos a la contratación*. Tabla de incentivos a la contratación laboral (vigentes a partir de 1 de septiembre de 2023.

[8] GARCÍA QUIÑONES, J.C. Capítulo 13 *bonificaciones de cuotas a la seguridad social* pp. 407-442.