

Laboral

Incentivos para el empleo: beneficios y obligaciones tras bonificar las cuotas a la Seguridad Social

El Gobierno reforma la incentivación de la contratación laboral reforzando la contratación indefinida, modificando cuantías y naturaleza de las bonificaciones al empleo e introduciendo, entre otras novedades, obligaciones a los perceptores de estas ayudas, bien con el mantenimiento en el empleo de la persona trabajadora con contrato incentivado, bien exigiendo el reintegro de las cuantías ante requisitos incumplidos o deslocalización de la producción.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Con el Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero (BOE, de 11 de enero), de Medidas Urgentes en materia de Incentivos a la Contratación Laboral y Mejora de la Protección Social de las Personas Artistas, se propone, entre otras muchas medidas de distinta naturaleza, una nueva regulación sobre los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo. Esta norma también regula otros instrumentos de apoyo al empleo tales

como los «acuerdos por el empleo» adoptados en el marco de la negociación colectiva, la reserva de empleo, las cláusulas sociales en la contratación pública, los planes de igualdad en las empresas y los pactos locales o comarcales de empleo, así como los servicios de información, formación y acompañamiento previstos en materia de empleo. Por su parte, el Gobierno se reserva la posibilidad de regular subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo estable de grupos específicos de personas trabajadoras que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

El objetivo general de esta nueva normativa se centra, como señala el artículo 2, en promover la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo, así como la promoción profesional de las personas ocupadas junto con la necesidad de fomentar la creación de empleo en el ámbito de la economía social. Pero existen una serie de objetivos específicos, entre otros, el impulso prioritario de la contratación indefinida y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad, el impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras, la creación neta de empleo y su mantenimiento, el fomento de la contratación de personas con discapacidad, el fomento del trabajo autónomo y de la economía social, la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas o, en fin, y entre otros, la garantía del principio de igualdad y no discriminación. Tan sólo excepcionalmente podrá tener objeto dentro de las políticas de incentivación del empleo la contratación temporal «y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación de la vida familiar y laboral».

2. Será el artículo 4 el que recoja el catálogo de personas destinatarias de la contratación laboral incentivada. Y, así y con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, religión o creencias, ideología, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, podrán ser destinatarias de las medidas de fomento de la contratación laboral principalmente

dos grupos de personas: por un lado, las personas de atención prioritaria que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas; por otro lado, las personas trabajadoras que, o bien vean transformados sus contratos en contratos indefinidos en los supuestos previstos en esta norma, o bien 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 en los supuestos previstos en esta norma.

Como beneficiarios de los incentivos, el artículo 7 prevé que puedan serlo las empresas u otros empleadores, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo o las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro. En todo caso, y a efectos de la aplicación de los beneficios en las cotizaciones sociales, todos los beneficiarios deberán ser empresas inscritas en el sistema de la Seguridad Social en su condición de sujetos responsables del ingreso de cuotas de la Seguridad Social. Además, los beneficiarios no deberán haber sido inhabilitados para obtener subvenciones y ayudas públicas ni para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social y, en relación con los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social, no pueden haber sido excluidos 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 artículos 46 y 46 bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Asimismo, y respecto de las subvenciones públicas, no deberán haber sido excluidos 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 General de Subvenciones.

Deberán todos ellos hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. En el caso de que se trate de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social, la fecha en que se deberá estar al corriente en el cumplimiento de estas obligaciones será aquella en la que se comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social el alta de la persona trabajadora o la variación de datos correspondiente en el supuesto de que el inicio del derecho a la bonificación de cuotas no se produzca como consecuencia del alta. También habrá de hallarse 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. A estos efectos, se entenderá que las empresas no se encuentran al corriente en el cumplimiento de este requisito cuando la empresa haya comunicado el alta de la persona trabajadora ante la Tesorería General de la Seguridad Social en un momento posterior a la finalización del plazo reglamentario de presentación de la correspondiente liquidación de cuotas o, en su caso, a aquel en el que se haya realizado la última confirmación de la liquidación de cuotas, dentro del correspondiente plazo reglamentario de la presentación, en la que debería haberse incluido por primera vez a la persona trabajadora afectada con aplicación de las bonificaciones en la cotización de que se trate.

Finalmente, las empresas deberán contar con el correspondiente plan de igualdad, en el

caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, requisito que se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en un Registro Público.

3. Las bonificaciones se aplicarán 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, teniendo como límite, en cualquier caso, el 100 % del importe de dichas aportaciones. En el caso de las bonificaciones en la cotización destinadas a promover la contratación laboral, se establece una cuantía de bonificación por cada mes natural completo en el que la persona destinataria de las medidas de fomento de empleo figure en situación de alta con la obligación de cotizar por parte de la persona trabajadora contratada, durante el periodo sobre el que se extienda la aplicación de las bonificaciones.

Respecto de los incentivos para la contratación laboral, sus cuantías se establecen por cada contrato suscrito a tiempo completo. 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 % de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Cuando, durante la vigencia de un contrato incentivado que se hubiera concertado a tiempo parcial, aquél se transforme en un contrato a tiempo completo o pase a tener una jornada distinta, con el límite indicado, se mantendrán los beneficios, pero sin que ello suponga el comienzo de ningún nuevo periodo de aplicación de tales beneficios.

En caso de una sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a los beneficios o incentivos disfrutados por el anterior; se beneficiará de ellos por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiere y se le aplicarán igualmente las obligaciones de mantenimiento del empleo previstas en la norma.

En principio, se excluyen estos incentivos para la contratación en las relaciones laborales de carácter especial, a excepción de las de personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo y del servicio del hogar familiar, así como la relación laboral de las personas penadas en las instituciones penitenciarias y las personas menores, en los términos previstos para ellas. También quedan excluidas las 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. Tampoco podrán ser objeto de incentivo las contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los doce meses anteriores a cuya fecha de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido o que lo hubieran hecho en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo, cualquiera que fuere su modalidad y la duración de su jornada.

Del mismo modo, no se aplicarán incentivos a las 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 de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato incentivado. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. En cualquier caso, los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de doce meses de los incentivos para la contratación en un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

Se establece un límite adicional: que las bonificaciones previstas en esta norma no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los centros especiales de empleo, ex artículo 12.2.

Asimismo, y en atención a lo establecido en la disposición adicional 11.^a, las reducciones de cuotas de la Seguridad Social serán compatibles con las bonificaciones de cuotas reguladas en la presente norma. El régimen de compatibilidad deberá ajustarse a las siguientes reglas:

- a) cuando resulten de aplicación, de forma simultánea, tanto reducciones como bonificaciones de cuotas determinadas por la aplicación de un porcentaje sobre las cuotas a ingresar, el porcentaje se distribuirá proporcionalmente entre las contingencias sobre las que resulten de aplicación dichas medidas;

- b) en caso de que la reducción o bonificación determinada por la aplicación de un porcentaje concorra simultáneamente con una bonificación o reducción de importe fijo, resultarán de aplicación en primer lugar las reducciones o bonificaciones determinadas por porcentaje de cuotas y, respecto de las cuotas que resulten a ingresar, se aplicarán las bonificaciones o reducciones de cuotas de importe fijo; a igualdad de contingencias, en primer lugar, se aplicarán las reducciones, y, en segundo lugar, las bonificaciones;
- c) las reducciones previstas en la disposición adicional 47.^a de la Ley General de la Seguridad Social —aportaciones a planes de pensiones— se aplicarán en último término;
- d) y, entre otras, el importe resultante tendrá como límite el 100 % de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social que resulte coincidente en ambos beneficios.

En todo caso, la disposición transitoria 1.^a indica que a los incentivos derivados de contratos iniciales o de la transformación de contratos temporales, suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta norma, así como a otras bonificaciones en la cotización y a los procedimientos de otras medidas iniciados con anterioridad a esa fecha, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración.

Con todo, serán los artículos 14 y siguientes de la norma los que establezcan la cuantificación y la diversificación de las distintas bonificaciones en función de las circunstancias y de los colectivos protegidos. Con carácter general, se aplica una cuantía de bonificación en la cotización de 128 euros mensuales cuando se trata de una contratación

indefinida (aunque también aparecen cuantías de 138 euros al mes, de 262 euros al mes y de 366 euros al mes, según los casos). Serán los artículos 36 y siguientes los que determinen el régimen de aplicación, control y coordinación de las citadas bonificaciones sobre la cotización. La aplicación se realizará automáticamente en función de los datos de que disponga la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los sujetos obligados a cotizar y estarán constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de las personas trabajadoras; por aquellos otros que obren en su poder; por los datos adicionales que deban aportar, en su caso, los sujetos responsables para la identificación correcta de la bonificación de cuotas de que se trate, y por los que deba proporcionar el Servicio Público de Empleo Estatal. Y, como es sabido, corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones establecidas en relación con los beneficios de cuotas de la Seguridad Social.

Eso sí, se ha de tener en cuenta que la entrada en vigor de esta nueva normativa no es nada ortodoxa, pues se prevé que, con carácter general, la norma entre en vigor el 1 de septiembre del 2023, con excepciones. Así, algunos de sus preceptos estarán vigentes desde el día siguiente al de su publicación (disps. adics. 2.^a, 12.^a, 13.^a, 14.^a, 15.^a, 16.^a y 17.^a, así como las disps. finales 4.^a.1, 2, 3, 4, 5 y 13; 5.^a, 6.^a, 8.^a y 9.^a); otros tendrán efectos desde el 1 de enero del 2023 (art. 36 del Estatuto del Trabajo Autónomo); también se postpone hasta el 1 de abril del 2023 la entrada en vigor de otros preceptos (arts. 153 *ter*, 249 *quater*, 305.2m, 310 *bis*, 363.5 y el nuevo

artículo 313 bis de la Ley General de la Seguridad Social) y, en fin, el 1 de julio del 2023 entrará en vigor la nueva disposición adicional 51.^a de la Ley General de la Seguridad Social hasta completar la vigencia plena de la norma, como se ha indicado, el 1 de septiembre del 2023.

4. Con todo, uno de los preceptos más destacados, aun cuando no se trate de una medida desconocida por sus antecedentes normativos, es la obligación de mantenimiento del empleo como contraprestación de estas medidas incentivadoras, ex artículo 9. De esta forma se establece que, en las bonificaciones de la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos, así como la incorporación con carácter indefinido de las personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, el beneficiario deberá 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 bonificados.

A estos efectos, se entenderá como fecha de inicio del contrato la transformación o la incorporación de los contratos incentivados, la fecha del alta —o, en su caso, de la variación de datos— de la persona trabajadora en la empresa con las condiciones determinantes de la aplicación del correspondiente beneficio. A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes ni los despidos colectivos que no hayan

sido declarados no ajustados a derecho, así como tampoco las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del periodo de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las 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. También quedarán excluidas las extinciones de contratos de personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en dichos centros a hacerlo en la empresa ordinaria.

En todo caso, el incumplimiento de las obligaciones de mantenimiento del alta, o de la situación asimilada al alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social determinará la pérdida del derecho a los correspondientes beneficios amén de la previsión contenida en el artículo 13 en relación con el debido reintegro de la cuantía incentivada. Y es que el citado precepto establece que, en los supuestos de obtención de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social sin reunir los requisitos exigidos o por incumplimiento de las obligaciones previstas, procederá la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. Se trata de una obligación de reintegro que deberá cumplirse sin perjuicio de lo que se derive de la aplicación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

y, en su caso, de la Ley General de Subvenciones.

En esta misma línea destaca otra obligación más, en este caso contenida en la disposición adicional 2.^a de Real Decreto Ley 1/2023 en relación con el reintegro de subvenciones y beneficios en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización empresarial. Así, 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 devolver todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, en concepto de beneficios sociales en materia de cotización por las contrataciones realizadas durante los cuatro años inmediatamente anteriores a la deslocalización. Igualmente procederá

el reintegro de las subvenciones públicas previstas en disposiciones de ámbito competencial estatal obtenidas en materia de contratación y empleo de acuerdo con el procedimiento que establezcan las normas dictadas para su concesión. Al igual que en el supuesto anterior, esta obligación se entiende sin perjuicio de las derivadas tanto de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social como de la Ley General de Subvenciones.

Nuevas normas, con planteamientos no siempre novedosos, pero con objetivos bien definidos como incentivar la nueva contratación indefinida o la transformación de una contratación previa temporal, incluida la conversión del fijo discontinuo en indefinido ordinario; ampliar el catálogo —en fondo y forma— de las bonificaciones al empleo; obligar a mantener el empleo de los contratos bonificados y exigir el reintegro de ayudas indebidamente percibidas, entre otras razones, por deslocalización productiva.