

LABORAL

Nuevos incentivos a la contratación laboral

Desde el pasado 1 de septiembre de 2023 se encuentra en vigor el nuevo catálogo de incentivos a la contratación, que se centra, especialmente, en apoyar a personas de colectivos vulnerables.

El Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, introduce una amplia serie de bonificaciones a favor de la empresa en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

Estos conceptos se asocian a la contratación de diversos colectivos y se centran, especialmente, en las **personas más vulnerables** o con bajo potencial de empleabilidad (desempleados, personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, trabajadoras que ven transformados sus contratos en indefinidos, etc...).

Los incentivos a la contratación **no se aplicarán en determinados supuestos**, como, por ejemplo, las contrataciones realizadas con empleados que en los doce

meses anteriores hubiesen prestado servicios en la misma empresa en una relación laboral indefinida.

Para poder ser beneficiario de las bonificaciones e incentivos, será obligado cumplir una serie de **requisitos**, como hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, contar con un plan de igualdad para las empresas de más de

Para obtener estas bonificaciones es necesario estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias



50 personas trabajadoras o mantener a la persona destinataria del incentivo, al menos tres años, desde la fecha de inicio del contrato o transformación.

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Entre estas bonificaciones, podemos destacar:

- Contratación indefinida de la persona que realiza formación práctica en empresas: 138€/mes durante 3 años, salvo que la persona sea discapacitada, en cuyo caso se aplicará durante toda la vigencia del contrato.
- Transformación en indefinidos de contratos de relevo: 55€/mes durante 3 años.

En el caso de mujeres será de 73€/mes.

- Transformación en indefinidos de contratos formativos: 128 €/mes durante tres años. En el caso de mujeres será de 147€/mes
- Contratación de formación en alternancia: 91€/mes y 28€/mes en las cuotas de la persona trabajadora y recaudación conjunta.
- Supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, lactancia natural y enfermedad profesional: 138€/mes.
- Contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración: 110€/mes durante 3 años. Si se concierda con mujeres o personas de 45 o más años: 128€/mes durante 3 años.

EL CONSEJO EXPERTO



Acaba de entrar en vigor la nueva normativa de los incentivos a la contratación laboral. Algunas de las novedades que afectan a todos los colectivos bonificados son los siguientes:

En primer lugar, las bonificaciones pasan a ser cantidades fijas y, prácticamente, solo para contratos indefinidos.

En segundo lugar, los requisitos para acceder aumentan: estar al corriente de pago en la AEAT y Seguridad Social, no haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y contar con un plan de igualdad cuando la empresa cuenta con más de 50 trabajadores.

En tercer lugar, se impone la obligación de mantenimiento de empleo durante al menos tres años. Además, no se podrá aplicar la bonificación a quien estuviera en la misma empresa con contrato indefinido los doce meses anteriores, ni a quien haya finalizado de manera voluntaria un trabajo en los tres meses anteriores.

A pesar de estas nuevas restricciones, las bonificaciones siguen siendo una buena oportunidad para ahorrar en costes fijos. Nuestro consejo es que aproveches todas las opciones de ayudas directas e indirectas que ofrece la Administración.

PEDRO ROBLES RICO
Cofundador y CEO de FANDIT
www.fandit.es
Tel. 917 90 11 15



Prácticamente, todas las bonificaciones están dirigidas a la contratación indefinida mediante una deducción de cuantías fijas durante un periodo de tiempo, con el inconveniente que a los trabajadores no les repercute de forma directa. Y, sin embargo, deben de manifestar su situación personal de vulnerabilidad para aplicar la bonificación, con lo que eso supone.

Las bonificaciones han pasado de un porcentaje a una cantidad fija, si añadimos que deben mantener el empleo de la persona contratada y cumplir la normativa de igualdad y permanencia o devolver las bonificaciones aplicadas. Pocas empresas se van a aventurar a aplicar estos incentivos.

Una de las bonificaciones más usadas por el empresario y que ha endurecido su aplicación desde el 1 de septiembre es la utilizada para sustituir a personal en riesgo de embarazo o maternidad/paternidad. Hoy, y tras más de un mes en vigor, no se ha producido un aumento significativo en las contrataciones bonificadas, por lo que habrá que esperar para ver si estas medidas resultan efectivas y fomentan la empleabilidad de las personas que realmente son vulnerables.

ISABEL MOLINERO
Asesora laboral en JDA Madrid
www.jda.es
Tel: 91 743 09 68



Se necesitaba y se esperaba esta norma, que unificará en un único texto los incentivos a la contratación y sus bonificaciones, regulados hasta la fecha en un laberinto de normas tan dispersas como fragmentadas.











Las nuevas bonificaciones e incentivos se focalizan en las contrataciones indefinidas, siendo muy residuales las de contratos temporales. Continúa la batalla contra la temporalidad, buscando el fin de la precariedad laboral, entendiéndose su regulación como instrumento de apoyo a la reforma laboral.

La mayoría están focalizadas en colectivos vulnerables, y si bien se establecen nuevas, se reducen drásticamente otras, como, por ejemplo, las contempladas para sustituciones por nacimiento de hijos o las de personal de proyectos I+D.

Aún es pronto para hacer valoraciones del Decreto-ley 1/2023, que entró en vigor el 1 de septiembre, pero a las pymes se les hará más complicado acceder a las mismas, por la dificultad de cumplir con los requisitos ahora establecidos. Los más significativos: la obligación de mantener mínimo 3 años a la persona bonificada y la obligación de tener registrado el plan de igualdad en empresas con más de 50 empleados.

ÁNGEL LUIS GÓMEZ DÍAZ
Director área laboral-BPO en KEY IBERBOARD
www.keyiberboard.com
Tel: 91 561 14 22

DESPACHOS RECOMENDADOS

 <p>CASTELLANA CONSULTORES castellanaconsultores.com 91 359 54 03</p>	 <p>ESCURA www.escura.com 93 494 01 31</p>	 <p>FONT & YILDIZ www.fontyildiz.com 93 494 89 80</p>	 <p>GM INTEGRA www.gmintegrarrhh.com 93 872 69 44 91 278 31 94</p>	 <p>IGMASA www.igmasa.com 93 488 24 52 91 781 16 60</p>	 <p>MATEOS LEGAL www.mateos.legal 93 476 00 50</p>	 <p>MIQUEL VALLS www.miquelvalls.com 93 487 65 90</p>	 <p>TAX www.tax.es 972 677 254</p>	 <p>SPANISH VAT SERVICES www.spanishvat.es 91 599 52 49</p>	 <p>TOMARIAL ABOGADOS www.tomarial.com 96 339 47 53 91 076 70 24</p>
--	--	---	--	---	--	--	--	--	--