



Barcelona, 4 de agosto de 2023

NUEVAS BONIFICACIONES EN LAS CUOTAS DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTRODUCIDAS POR EL RDL 1/2023

El modelo de relaciones laborales y las bonificaciones de contrataciones en las cuotas del Régimen General de la Seguridad Social se ha visto modificado por el RDL 1/2023 y entrarán en vigor el próximo 1 de septiembre de 2023.

Estas nuevas bonificaciones van dirigidas exclusivamente a la contratación de determinadas personas desocupadas de larga duración y a las personas más vulnerables, según la siguiente relación:

- Personas con discapacidad.
- Personas en riesgo o situación de exclusión social.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Mujeres víctimas de tráfico de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución.
- Mujeres víctimas de violencias sexuales.
- Víctimas del terrorismo.
- Personas paradas de larga duración (12 meses dentro de los 18 anteriores a la contratación).

¿Qué empresas pueden optar a los beneficios de las bonificaciones de contrato?

Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones e incentivos en las cotizaciones:

- Las empresas en general.
- Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.
- Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro.

¿Qué requisitos tienen que cumplirse para acceder a los incentivos a la contratación?

Para poder ser beneficiario de las bonificaciones e incentivos en la contratación, se han establecido nuevas condiciones, especialmente vinculadas en el mantenimiento de ocupación:

- Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para disfrutar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
- No haber sido excluido de acceso a ayudas, subvenciones, bonificaciones por la comisión de infracciones graves o muy graves establecidas en la *LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en la orden Social).
- Contar con un Plan de Igualdad para las empresas de más de 50 personas trabajadoras.
- Mantener a la persona beneficiaria de la ayuda durante 3 años, contados a partir de la fecha de alta o de transformación del contrato. Hay excepciones a la mencionada obligación, como, por ejemplo, jubilación, cese voluntario, etc... En caso de que se incumpla el mantenimiento de ocupación, la empresa tendrá que devolver todos los beneficios aplicados en las cuotas, con recargo e intereses de demora.

No se podrán beneficiar de contratación bonificada las personas trabajadoras ni las empresas, en los siguientes supuestos

- Relaciones laborales de carácter especial, con excepciones.
- Contrataciones que afecten cónyuge, ascendientes, descendientes y otros parientes hasta segundo grado del empresario o de quienes tengan el control de la sociedad.
- Contrataciones con personas trabajadoras que en los doce meses anteriores a la fecha de alta hubieran prestado servicios en la misma empresa mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses en caso de ser con contrato temporal.
- Personas trabajadoras que hayan estado baja con un contrato indefinido en un plazo de tres meses previos a la contratación bonificada.
- Las empresas que trasladen su actividad a países que no formen parte de la Unión Europea tendrán que devolver las bonificaciones.
- Las contrataciones a tiempo parcial con jornada inferior al 50%.

Tipo de contratos a bonificar

Se podrán bonificar los siguientes contratos:

- Contratación indefinida.
- Determinadas transformaciones de contratos temporales a indefinidos
- Contratación por sustitución de personas trabajadoras en situación de: nacimiento y cura de hijos, lactancia, riesgo embarazo, etc...
- Contratos formativos (formación en alternancia).

- Contratación en sectores específicos, como agrario, turístico, comercio y restauración en temporada baja, etc...

Los importes de las bonificaciones oscilan entre 55€/mes a 366€/mes (excepto en los casos de formación en alternancia que serán de 28€/mes a 91€/mes)

Con esta nueva regulación, ya no se podrá aplicar la exención del 100% de cotización en los casos de contratos de sustitución en caso de permisos por nacimiento y cura de hijos, que se aplicaba tanto al trabajador sustituido como al sustituto.

Los únicos contratos de sustitución que se podrán bonificar serán aquellos que se hagan con personas trabajadoras paradas menores de 30 años y la cuantía será de 366€/mes.

Para mayor información al respecto, no dudáis a contactar con nosotros.

Atentamente,

El equipo de BAa

Departamento Laboral