

El cambio en los contratos de trabajo que empieza este mismo septiembre

Noticias Trabajo

13 de agosto de 2023

Desde este 1 de septiembre, desaparecen varios incentivos para la contratación de personal y se aplican nuevas obligaciones a las empresas.

Se avecinan unos meses ‘movidos’ en materia laboral. Por un lado, tras los resultados electores del 23J y los bloqueos a los que se enfrenta PP y PSOE para formar gobierno, queda en el aire qué pasara con medidas “en desarrollo” como el Estatuto del Becario, o si se mantendrán otras, como la reforma laboral, en caso de que se produzca un cambio en el Ejecutivo. Pero, por otro lado, hay **cambios ya aprobados que entrarán en vigor** los próximos meses. Es el caso del **nuevo sistema de incentivos a la contratación laboral**, que empezará a aplicarse desde el 1 de septiembre de 2023.

Este sistema fue aprobado el 10 de enero de este año en Consejo de Ministros, mediante el **Real Decreto-ley 1/2023** que se puede consultar en el Boletín Oficial del Estado (BOE), e introduce importantes **novedades en las bonificaciones que las empresas se pueden aplicar al contratar empleados**. El primer cambio importante, es que las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social pasan a ser en la mayoría de los casos cantidades fijas, en vez de porcentajes.

La segunda es que **muchas de las bonificaciones actuales desaparecen, focalizándose los incentivos a la contratación en los contratos indefinidos** realizados “a personas de atención prioritaria”, así como en la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos. Estos incentivos van desde los 55 a los 366 euros al mes. De hecho, de las bonificaciones actuales solo se mantienen las siguientes (aunque con cambios):

Contratación de empleadas del hogar.

Contratación de personas con discapacidad.

Contratos en empresas de inserción a menores de 30 años o de 35 si tienen discapacidad superior al 33%.

Contratación de personal investigador.

Contratación de sustitución para víctimas de violencia de género o sexual que suspendan su trabajo o pidan movilidad geográfica.

Bonificaciones que desaparecen o cambian

Siguiendo con el nuevo sistema de incentivos a la contratación laboral, hay bonificaciones que desaparecen. **No se podrán aplicar las bonificaciones a la contratación de familiares de hasta segundo grado** (excepto a las personas con discapacidad) ni a las personas trabajadoras que hubieran estado en la misma empresa los 12 meses anteriores con un contrato indefinido o que hubieran estado seis meses con un contrato temporal o formativo.

Asimismo, desde el próximo 1 de septiembre, **se deroga la bonificación total por los contratos a desempleados por la sustitución de trabajadores por maternidad, adopción y acogimiento.**

Hasta ahora, los contratos de sustitución por maternidad o paternidad podían ser bonificados al 100% cuando una empresa contrataba a una persona sustituta que estaba desempleada.

Sin embargo, desde el próximo mes, esta bonificación al 100% desaparece y **pasará a ser de 336 euros solo para los siguientes casos:**

Contratos de duración determinada realizados a personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustituir a trabajadores que están percibiendo prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

Contratos de duración determinada realizados a personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustituir a trabajadores que estén percibiendo prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor

Esto es, este tipo de contratos **solo se podrán bonificar si se realizan a personas jóvenes desempleadas.**

Nuevas bonificaciones: principales incentivos para la contratación

Por su parte, el Real Decreto también supuso la **aplicación de nuevas bonificaciones**, entre las que se encuentran las siguientes:

Bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil: bonificación de 275 euros durante 3 años.

Bonificación por la contratación indefinida o incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas en prácticas: bonificación de 138 euros mes, durante 3 años, o durante todo el contrato si se trata de una persona con discapacidad.

Bonificación por la transformación en contratos fijos discontinuos de contratos temporales realizados a personas incluidas en el Sistema especial agrario por cuenta ajena: bonificación en la cotización de 55 euros por mes para los hombres y de 73 euros al mes para las mujeres, aplicable por 3 años.

Respecto al **resto de incentivos, destacan los siguientes:**

Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite.

Contratación indefinida por readmisión de una persona cesada por incapacidad permanente.

Contratación indefinida de víctimas de violencia de género, sexual, trata, explotación laboral o prostitución.

Contratación indefinida de personas en riesgo de exclusión social.

Contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración, inscritas como demandantes de empleo durante al menos 12 meses.

Contratos de formación en alternancia.

Contratos para pasar de contratos formativos a indefinidos.

Nuevas obligaciones para las empresas

Por último, la norma **añade requisitos a las empresas**, que estas deben cumplir obligatoriamente. De lo contrario, tendrían que **devolver las bonificaciones íntegramente**. Se trata de los siguientes:

Mantener en situación de alta o asimilada en la Seguridad Social al trabajador contratado durante al menos tres años desde que se inició el contrato incentivado.

Estar al corriente con los pagos de impuestos y con la Seguridad Social.

No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas.

Contar con un plan de igualdad en los casos obligatorios.

También importante es la **penalización a las empresas que apuesten por los contratos a tiempo parcial**. En este caso, las cuantías de las bonificaciones se verán reducidas proporcionalmente en función de la jornada. Respecto a esto, no se incentivarán los contratos con contratos parciales inferiores al 50% de la jornada a tiempo completo, salvo en los casos de permisos por conciliación.
