

## LOS INCENTIVOS ECONÓMICOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL RD-LEY 1/2023

FRANCISCO J. GÓMEZ ABELLEIRA  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid

El objetivo de este brief es comentar muy sucintamente los contenidos del RD-ley 1/2023 relativos a la bonificación de cotizaciones en la contratación laboral.

Si nos centramos en los dos objetivos fundamentales que han venido persiguiendo las políticas de incentivos económicos al empleo (reducir la temporalidad y el desempleo), puede hablarse de un **cierto fracaso**. Se ha señalado que “los instrumentos económicos de fomento del empleo son ineficaces por lo que al objetivo de crear empleo se refiere” (Pérez del Prado). Por lo que respecta a la reducción de la temporalidad, resulta evidente que la única reforma que en 40 años ha quebrado la enraizada cultura de la temporalidad ha sido la recientemente aprobada por el RD-ley 32/2021, sin necesidad de tocar ningún incentivo económico a la contratación. Seguramente los incentivos no sirven al propósito de fomentar el empleo en general, porque si se generalizan (como en cierta medida ha ocurrido en España; según la AIREF, 2020: 35, “España es el país con mayor porcentaje de la población activa que tiene un empleo incentivado”), se debilita su mayor virtualidad, que es la de **proteger a las personas más débiles en el mercado de trabajo**.

Este objetivo más realista de atención a lo singular se consigue por dos vías, que han estado presentes en alguna medida en el pasado, pero que ahora aparecen ya destiladas en la norma que se comenta. Por un lado, la utilización de **incentivos de cuantía fija**, técnica que se introduce en la Ley 43/2006 frente a los tradicionales incentivos porcentuales, y que redundaba en una mayor protección relativa de las personas con más bajos salarios. Por otro lado, la aplicación de un **criterio muy selectivo** a la hora de identificar los colectivos o grupos sociales que más se correlacionan con la situación de debilidad personal en el mercado laboral. Por supuesto, la nueva norma profundiza en la línea de bonificar casi en exclusiva la contratación indefinida, salvo muy concretos supuestos de bonificación de contratos de duración determinada, siguiendo el espíritu restrictivo de esta del RD-ley 32/2021.

Conviene primero comentar algunos aspectos de la “parte general” del régimen de los incentivos económicos a la contratación. Hasta el momento, esta **parte general** se contenía fundamentalmente en la Ley 43/2006, la cual mantiene parcialmente su vigencia para determinados incentivos. La nueva regulación general se contiene en el Capítulo I del RD-ley 1/2023 y se erige en regulación incluso supletoria para aquellas situaciones

en que todavía resulten aplicables las disposiciones generales de la Ley 43/2006 (vgr., las bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad).

Las bonificaciones en la cotización se aplicarán respecto del **importe de las aportaciones empresariales a la cotización** a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, desempleo, Fogasa y formación profesional, teniendo como límite, en cualquier caso, el 100 por cien del importe de dichas aportaciones (hay algún supuesto excepcional en que se aplica también a la cuota obrera). El importe de la bonificación se entiende por mes natural completo y en contrato a jornada completa, con reglas de proporcionalidad para el caso de no estar en alta todo el mes natural y para el trabajo a tiempo parcial.

Los **beneficiarios de los incentivos a la contratación laboral** son las empresas u otros empleadores, siempre que cumplan una serie de **requisitos de acceso**, como no haber sido inhabilitado o excluido por delito o infracción administrativa grave o muy grave, hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, contar con plan de igualdad (de estar obligado a ello), y no haber extinguido por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados en los 12 meses anteriores.

Se **excluyen de bonificación**, con carácter general (hay salvedades para la contratación de personas con discapacidad), las relaciones laborales especiales (salvo algunas excepciones), las contrataciones que afecten a familiares o cargos directivos, las contrataciones realizadas con personas que en los 12 meses anteriores a la fecha de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo (lógicamente, salvo transformación incentivada de contratos); y las contrataciones de quienes hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador (salvo despido improcedente o despido colectivo) en un plazo de 3 meses previos a la fecha del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato bonificado.

La norma da especial importancia al **mantenimiento en el empleo** de la persona destinataria (es decir, aquella cuya contratación da derecho a la bonificación), al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados (salvo que la bonificación se aplique excepcionalmente a una contratación de duración determinada). La obligación de mantenimiento en el empleo equivale, en lo esencial, a la de no despedir improcedentemente a la persona destinataria. El incumplimiento de esta obligación determina la pérdida del derecho y genera la obligación de reintegro.

El **reintegro** de las cantidades bonificadas, con el recargo y los intereses de demora, procede en los supuestos de obtención de beneficios sin reunir los requisitos exigidos o por el incumplimiento de determinadas obligaciones, como la referida de mantenimiento en el empleo. Destaca, en particular, la previsión que castiga con dureza la **deslocalización de actividades**, responsabilizando a la empresa del reintegro de las cantidades bonificadas (con recargo e intereses) durante los cuatro años inmediatamente anteriores a la deslocalización. Esta causa de reintegro, por cierto, entró en vigor el día siguiente al de la publicación oficial del RD-ley 1/2023 (BOE 11 enero).

Aunque ubicadas en otro Capítulo del RD-ley, concretamente en la sección 3ª del Capítulo II, se contienen unas “**normas comunes a las bonificaciones**”, en las que se aborda la mecánica aplicativa de la bonificación dentro del procedimiento de gestión liquidatoria (art. 36), se atribuye al Servicio Público de Empleo Estatal la función de control de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones; a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas, y a la TGSS la competencia para actualizar las liquidaciones de cuotas, aplicando, en su caso, el procedimiento de gestión recaudatoria cuando los datos utilizados para la aplicación de las bonificaciones resulten corregidos o modificados (art. 37). De especial relevancia son las obligaciones de coordinación entre estos tres organismos (art. 38).

También integra esta parte general lo relativo a las **compatibilidades**. En este punto, hay que distinguir la compatibilidad entre bonificaciones y reducciones, que se resuelve de manera en general positiva en la DA 11ª, y la incompatibilidad entre bonificaciones, que se resuelve de manera en general negativa en el artículo 12, de modo que, salvo algunas excepciones, en el caso en que la contratación laboral pueda dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos beneficios en la cotización sólo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos.

La **parte especial de la norma** se refiere a las bonificaciones específicas, que se enuncian en el Capítulo II. Las hay centradas en colectivos de personas destinatarias y las hay centradas en situaciones contractuales particulares. Respecto de las **personas destinatarias**, el RD-ley deja en gran medida fuera de su cobertura el fomento del empleo de las **personas con discapacidad**, que se remite a lo previsto en la Ley 43/2006, el RD-ley 18/2011 y la DA 20ª ET (DA 5ª RD-ley 1/2023). Contempla bonificaciones que tienen como personas destinatarias a: **personas con capacidad intelectual límite** y quienes vieron extinguidos sus contratos de trabajo por **incapacidad permanente total o absoluta** y posteriormente recuperan su plena capacidad laboral o pasan a una incapacidad permanente parcial; **mujeres víctimas** de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral; **jóvenes menores de 30 años** con baja cualificación beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil; personas en **exclusión social**; personas en **desempleo de larga duración**; y **víctimas del terrorismo**.

Además de la atención a estos colectivos, las bonificaciones pueden generarse en determinadas situaciones contractuales, como la **sustitución de personas trabajadoras** que estén percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, por nacimiento y cuidado de menor o ejercicio corresponsable del cuidado de lactante, teniendo como destinataria tanto a la persona sustituta (art. 17) como a la sustituida (art. 18); el **cambio de puesto de trabajo** por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional (art. 19); el contrato de **formación en alternancia**, que presenta la singularidad de incorporar una bonificación de 28 euros/mes en la cuota obrera, además de en la empresarial (art. 23); la **transformación en indefinidos** de contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prorrogada (art. 24); la **contratación indefinida** o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de las

personas que desarrollen **formación práctica** en las empresas por parte de la empresa donde las realice (art. 25), lo que más coloquialmente conocemos como “prácticas académicas” o “becas”; la **contratación de personal investigador** bajo la modalidad de contrato predoctoral establecida en el artículo 21 de la Ley 14/2011 (art. 27); o la incorporación de desempleados como **socios trabajadores** o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales (art. 28).

Además de otras situaciones centradas en ámbitos sectoriales (p.ej., agrario o turismo: arts. 29 y 30) o geográficos específicos (p.ej., Ceuta y Melilla: art. 31), la norma (art. 32) abre la puerta al reconocimiento de incentivos asociados a las medidas acordadas en la **negociación colectiva** que incluyan compromisos tales como el mantenimiento o el incremento del empleo, la conversión de contratos formativos o de relevo en indefinidos o la mejora del empleo indefinido a tiempo parcial o fijo discontinuo en empleo indefinido a tiempo completo u ordinario, así como las medidas de acción positiva previstas en el artículo 17.4 ET.

Lo fundamental de lo referido tiene programada su entrada en vigor el 1 de septiembre de 2023.