

Yolanda Valdeolivas

Aspectos laborales y de seguridad social contenidos en el Real Decreto-ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

El objeto de la norma anuncia en su título dos contenidos de muy diverso tenor que, con todo, no agotan la completa regulación, como se verá. De una parte, la regulación de los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo. De otra, la ampliación de la protección social de quienes realizan actividades artísticas. A ello se añaden, en fin, otras disposiciones que afectan a las empresas en diversos contenidos de Seguridad Social.

1. Incentivos a la contratación laboral

Esta ordenación viene a introducir homogeneidad en una normativa preexistente de las políticas activas de empleo muy fragmentada y dispersa, constituyendo una técnica básica de fomento de la contratación, en especial, de colectivos desfavorecidos en el acceso al empleo o en su mantenimiento, que se extiende ahora a la promoción del empleo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social. Desaparecen algunos incentivos y se crean otros supuestos novedosos.

Rasgo esencial de este nuevo modelo integral y unificado de incentivos es priorizar la contratación indefinida de los colectivos de baja empleabilidad (singularmente, las personas con discapacidad), haciendo excepcionales los de la contratación temporal, limitados a favorecer el tránsito de situaciones formativas en prácticas o contrato laboral a término en contratos indefinidos, así como a la contratación temporal de sustitución si directamente vinculada a la conciliación laboral y familiar.

La norma demora su entrada en vigor, con carácter general, al 1 de septiembre de 2023, aun previéndose otras vigencias para supuestos específicos.

1.1. Destinatarios de los incentivos

Las contrataciones incentivadas son las realizadas con alguno de los siguientes colectivos:

- (i) Desempleados registrados en los servicios públicos como demandantes de empleo de atención prioritaria conforme a la Ley de Empleo, o en quienes concurra alguna de las siguientes cualidades: discapacidad, en los términos previstos en el propio precepto; riesgo o situación de exclusión social; mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos, explotación sexual o laboral o en contextos de prostitución; mujeres víctimas de violencias sexuales; y víctimas del terrorismo.
- (ii) Trabajadores temporales que vean transformados sus contratos en indefinidos en los supuestos previstos, o a tiempo parcial o fijos discontinuos en ordinarios o a tiempo completo.

1.2. Beneficiarios de los incentivos

Lo son las empresas, los autónomos, las sociedades laborales o cooperativas al incorporar personas socias trabajadoras o de trabajo y las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro inscritos en el sistema de Seguridad Social y responsables del ingreso de cuotas, si cumplen los siguientes requisitos:

- (a) No haber sido inhabilitado para obtener beneficios fiscales o de Seguridad Social y, en este segundo ámbito, no haber cometido infracción grave o muy grave no prescrita.
- (b) Estar al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- (c) Contar con Plan de Igualdad, de tratarse de sujetos obligados legal o convencionalmente a su cumplimentación.

Están **excluidos** de los incentivos, de una parte, del lado del empleador, las Administraciones públicas o entidades de derecho público o dependientes de aquellas, los centros especiales de empleo de titularidad pública y las empresas de inserción participadas por entidades públicas, así como las empresas que hayan extinguido contratos incentivados por despido improcedente o colectivo durante los doce meses siguientes en un número de contratos igual al de extinciones producidas. De otra, en lo relativo a los contratados, se excluyen las relaciones laborales especiales (excepto el servicio del hogar familiar o cuidadoras en familias numerosas y, transitoriamente, penados en instituciones penitenciarias), los familiares hasta el segundo grado, los trabajadores que en los doce meses anteriores a la contratación hubiesen estado contratados indefinidamente en la misma empresa o mediante un contrato temporal o formativo en los últimos seis meses, cualquiera que sea su modalidad y duración de su jornada y, en fin, los trabajadores que hubiesen causado baja en la Seguridad Social con un contrato indefinido para otro empleador en un plazo de tres meses previos, salvo despido improcedente o colectivo.

Los incentivos son incompatibles entre sí por un mismo sujeto causante, debiendo optar el empleador por uno solo de ellos. Además, las bonificaciones, en concurrencia con otros apoyos públicos de idéntica finalidad, tienen como límite el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, con la sola excepción de los trabajadores con discapacidad contratados por Centros Especiales de Empleo.

Existe una obligación de **mantenimiento de empleo de tres años** para todos los contratos incentivados, cuyo incumplimiento obliga al reintegro de todas las cantidades dejadas de ingresar, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, sin perjuicio de las posibles infracciones administrativas. Ese mismo deber de reintegro se extiende a los supuestos de **deslocalización empresarial** a Estados ajenos a la Unión Europea o espacio económico europeo, ya vigente.

En supuestos de **sucesión empresarial**, las nuevas empresas conservan los incentivos y la obligación de mantenimiento del empleo.

1.3. Supuestos y contenido de los incentivos

Los incentivos como medidas de apoyo al empleo revisten la forma de **bonificaciones** en las cuotas de Seguridad Social (por contingencias comunes y por contingencias profesionales, así como por los conceptos de recaudación conjunta), con el límite del 100 por 100 de su importe, en las siguientes contrataciones:

- (i) Personas con discapacidad intelectual límite: 128 euros/mes durante 4 años.

- (ii) Personas readmitidas tras cese por incapacidad permanente, incluidos los mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría o que recuperan su capacidad y sean contratadas por otra empresa: 138 euros/mes durante 2 años.
- (iii) Mujeres víctimas de violencia de género, violencias sexuales y trata de seres humanos: 128 euros/mes durante 4 años.
- (iv) Personas jóvenes desempleadas contratadas temporalmente para sustituir trabajadores (o autónomos) en situación de suspensión del contrato por causa de parentalidad o de IT si se trata de personas discapacitadas: 366 euros/mes, durante el período de sustitución.
- (v) Cambio de puesto de trabajo por riesgos durante el embarazo o lactancia natural o casos de enfermedad profesional: 138 euros/mes, durante el tiempo que dure la situación.
- (vi) Personas en situación de exclusión social: 128 euros/mes durante 4 años, ampliable en determinadas condiciones a 147 euros/mes durante 1 año.
- (vii) Desempleados de larga duración: 110 euros/mes durante 3 años.
- (viii) Víctimas del terrorismo: 128 euros/mes durante 4 años.
- (ix) Contratación de formación en alternancia: 91 euros/mes durante su vigencia, a la que se suma otra de 28 euros/mes en las cuotas del trabajador. La formación en alternancia da derecho a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la financiación de los costes de la formación recibida por la persona trabajadora contratada, en la cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35 por 100 de la jornada durante el primer año del contrato y el 15 por 100 el segundo. Además, hay una bonificación por costes derivados de tutorización, con una cuantía máxima de 1,5 euros/alumno/hora de tutoría, con un máximo de 40 horas mensuales por alumno; si se trata de empresas de menos de 5 trabajadores, la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros.
- (x) Transformación de contratación formativa en indefinida: 128 euros/mes durante 3 años, (147 euros/mes en el caso de mujeres).
- (xi) Transformación de contratación de relevo en indefinida: 55 euros/mes durante 3 años (73 euros/mes si se trata de mujeres).
- (xii) Personal investigador con contrato predoctoral: 115 euros/mes.
- (xiii) Socios trabajadores o de trabajo de cooperativas y sociedades laborales: 73 euros/mes durante 3 años, incrementados a 147 euros/mes durante el primer año si se trata de jóvenes menores de 30 años, o de 35 años con discapacidad de al menos un 33 por 100.
- (xiv) Transformación en fijos discontinuos de trabajadores agrarios temporales: 55 euros/mes durante 3 años (73 euros/mes si mujeres), solo actualizable si la conversión se produce en los dos años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto-Ley.
- (xv) Prolongación durante los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año del contrato fijo discontinuo en sectores de turismo, comercio y hostelería: 262 euros/mes durante esa prolongación.
- (xvi) Personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos: 262 euros/mes durante la vigencia de esos contratos.

- (xvii) Contratación indefinida de jóvenes con baja cualificación beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil: 275 euros/mes durante 3 años, ampliable a años sucesivos si existe disponibilidad financiera.
- (xviii) Contratación por empresas de inserción de personas en situación de exclusión social: puede llegar a 147 euros/mes durante toda la vigencia del contrato, o durante 3 años en el supuesto de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años o menores de 35 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

En los supuestos de **contratación a tiempo parcial**, solo se incentiva si la jornada no es inferior al 50 por 100 de la jornada a tiempo completo comparable, con la sola excepción de personas con discapacidad, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades, supuestos de reducción de jornada por causa de conciliación y reducción por ejercicio del derecho de huelga, minorándose las cuantías proporcionalmente a la jornada establecida.

Sin perjuicio de lo anterior, dando nueva redacción a algunos preceptos del **Estatuto del Trabajo Autónomo**, se contienen algunos incentivos dirigidos a este colectivo. Primero, se establece para los autónomos de ciertas actividades de Ceuta y Melilla una bonificación del 50 por 100 de la cuota por contingencias comunes; segundo, se reconoce el derecho de los autónomos incluidos en el grupo primero de cotización del RETA o Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, incluidos los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas encuadrados en esos regímenes, durante el descanso por nacimiento y cuidado de hijos, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, a una bonificación del 100 por 100 de la cuota por contingencias comunes, excluida la incapacidad temporal.

De igual modo, se incluyen también incentivos a la incorporación de trabajadores en el ámbito de la economía social, en una cuantía que se remite a los términos que legalmente se establezcan, permitiendo a dichos trabajadores la capitalización del importe de la prestación contributiva de desempleo para acceder a cooperativas o sociedades laborales o constituir una entidad de este tipo. Al tiempo, se anticipa la regulación de bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en período de descanso por nacimiento y cuidado de hijos y riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

Por lo demás, se establece la posible compatibilidad de reducciones de cuotas con las bonificaciones previstas en esta norma, con el límite del 100 por 100 de la aportación empresarial a la Seguridad Social.

Caben otros incentivos a la contratación o medidas de apoyo al empleo para determinados colectivos vulnerables o de baja empleabilidad, o para determinados ámbitos territoriales o sectoriales, si, como resultado de las evaluaciones previstas, se estimara adecuado. Igualmente, se reconoce la posible supresión de incentivos ya existentes cuando su evaluación o análisis demuestre su inoperatividad.

1.4. Otros instrumentos de apoyo al empleo

Junto a las bonificaciones de Seguridad Social, la norma incorpora otras posibles fórmulas de incentivación al empleo, en un contenido aún por determinar:

- (i) Medidas negociadas en convenio colectivo, tales como mantenimiento o incremento del empleo, conversión de contratos formativos o de relevo en indefinidos o mejora del empleo indefinido a tiempo parcial o fijo discontinuo en empleo indefinido a tiempo completo u ordinario, así como otras medidas de acción positiva.

- (ii) Posibilidad del Gobierno de regular medidas de reserva o preferencia en el empleo para facilitar la colocación de personas trabajadoras demandantes de empleo.
- (iii) Se comprometen medidas de fomento dirigidas especialmente a las pequeñas y medianas empresas para impulsar la implantación voluntaria de los planes de igualdad en la empresa, relativas al apoyo técnico y asesoramiento.
- (iv) Posible impulso de pactos locales o comarcales de empleo con participación de los principales agentes sociales económicos en dicho ámbito, como base de una política activa de desarrollo local o comarcal y de creación de empleo estable y de calidad que contribuya también al desarrollo sostenible de territorio afectado, favorezca la igualdad de género y de oportunidades, luche contra la discriminación en el mercado laboral y fomente las redes de intercambio de conocimientos que promuevan el desarrollo integral de territorios socialmente responsables.

2. Medidas respecto de los artistas y trabajadores autónomos de la cultura

Para atender a las especificidades de la actividad artística y facilitar la realización de cualquier creación de este tipo, la norma procede a introducir la **compatibilidad de la actividad artística por cuenta propia o ajena con la percepción del importe íntegro de la pensión de jubilación**, sin más obligación que solicitar el alta y cotizar en el régimen que corresponda por contingencias profesionales. En todo caso, en el supuesto de trabajo por cuenta ajena, se fija una cotización especial de solidaridad del 9 por 100 sobre la base de cotización por contingencias comunes distribuida entre empresa y trabajador que no es computable a efectos de prestaciones. Esta compatibilidad y sus efectos se extiende a las pensiones de jubilación del RETA, aunque la cotización será exclusivamente a cargo del autónomo. Asimismo, se aplica a los pensionistas del nivel no contributivo, si los rendimientos de la actividad artística no superan el umbral del SMI en cómputo anual. La pensión no es compatible si se está incluido en otro régimen del sistema de Seguridad Social ni en cualquier modalidad de jubilación anticipada o parcial.

Con idéntico propósito de adaptarse a la intermitencia del sector, que dificulta la acreditación de los requisitos aplicables en el régimen general y alterna períodos de empleo con otros de actividad, se regula una **prestación especial por desempleo** para los sujetos incluidos en la relación laboral especial de artistas, que se extiende a quienes realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de la actividad artística. Se configura una prestación permanente dirigida a quienes no tengan derecho a la prestación contributiva por desempleo, salvo que la tengan suspendida, y acrediten la actividad y cotizaciones en el sector artístico previstas para esta prestación especial por desempleo, pudiendo optarse en tal caso por percibir la prestación especial generada por las nuevas cotizaciones efectuadas y poner fin a la prestación contributiva. La duración de esta prestación por desempleo será de 120 días, en cuantía equivalente al 80 por 100 del IPREM mensual vigente en cada momento, salvo si la media diaria de las bases de cotización correspondientes a los últimos sesenta días de prestación real de servicios en la actividad artística sea superior a 60 euros, en cuyo caso será igual al 100 por 100 del IPREM.

Se contienen otras referencias de interés. De un lado, la modificación de la base de cotización aplicable durante 2023 a los artistas de bajos ingresos (inferiores a 3.000 euros anuales) incluidos en el RETA, resultando una cuota efectiva reducida a 161 euros/mes, al fijarse una base de cotización para este año equivalente a 526,14 euros. De otro, la constitución de un grupo de trabajo para estudiar la adopción de medidas específicas para la adecuación de la Seguridad Social de los artistas por cuenta ajena y por cuenta propia, así como de los demás trabajadores autónomos de la cultura que atienda a la intermitencia que caracteriza la actividad artística y cultural, así como una comisión que

impulse la evaluación y el reconocimiento como enfermedades profesionales de las contraídas por las especificidades del trabajo en el sector. Además, la expresa incorporación de los artistas autónomos al RETA.

Las normas relativas a artistas entran en vigor en general el 1 de abril de 2023.

3. Otras medidas en materia de seguridad social

El Real Decreto-Ley dedica parte de su articulado a introducir otras modificaciones no menores en la Ley General de Seguridad Social, entre las que destacan las siguientes:

- (i) Revisión de oficio y posible corrección de las altas, bajas y variaciones de datos ya aceptadas por la Seguridad Social, de constatarse no conformes a derecho, anulando directamente, sin necesidad de recurso a la vía judicial, sus actos anteriores; sin merma del derecho a la tutela judicial efectiva que cabe siempre ante el orden contencioso-administrativo (ya en vigor).
- (ii) Cotización en supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato por ERTE, Mecanismo RED o resolución adoptada en procedimiento concursal: obligación de la empresa de ingresar las cuotas correspondientes a la aportación empresarial y, de causarse derecho a prestaciones de desempleo, fijación de las reglas sobre el cálculo de las bases de cotización; además, el cálculo del promedio de las bases de cotización de trabajadores con alta en la empresa en el mes anterior o mismo mes al inicio de cada situación toma las bases de cotización en la empresa afectada correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio de la situación, o al mes del inicio de situación, respectivamente .
- (iii) Nuevo requisito para acogerse a las exenciones previstas en la cotización en la aplicación del Mecanismo RED de la modalidad cíclica: realizar acciones formativas.
- (iv) Introducción de la obligación empresarial de notificar el procedimiento de liquidación en un plazo máximo de seis meses, en relación con las aportaciones económicas debidas por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años (no afecta a los procedimientos ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del real decreto-ley).

CONTACTO



Yolanda Valdeolivas
Of Counsel de Laboral, compensación y beneficios
yvaldeolivas@perezllorca.com
T. +34 91 389 01 80

www.perezllorca.com | Madrid | Barcelona | London | New York | Brussels | Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 16 de enero de 2023 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

YA DISPONIBLE | Nueva App Pérez-Llorca

