



CIRCULAR LABORAL 3/2023

18 de enero de 2023

MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL Y MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS: REAL DECRETO-LEY 1/2023, DE 10 DE ENERO.

Raül Sala Cuberta
Abogado

Como ya habíamos avanzado en anteriores circulares, la presente era una de las medidas o “novedades laborales” que el Gobierno iba a implementar a principios de este año 2023, derivado del *Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia* y, más concretamente, del *Componente 23: Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo* y como complemento a la reforma laboral aprobada a finales del 2021. Pues, dicho y hecho: el pasado 11 de enero de 2023 se publicó en el BOE nº 9, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (en adelante RDL), por el que se desarrollan medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral – reordenación integral de las ayudas a la contratación laboral – y también se aborda la mejora de la protección social de las personas artistas.

El objetivo de este *Plan Nacional*, tal y como revela la exposición de motivos del RDL, es impulsar la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales, de manera que permita corregir las debilidades estructurales y, así, reducir el desempleo estructural, el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva, aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo e impulsar las políticas públicas de empleo.

Por su parte, el artículo 2 del RDL concreta que los objetivos específicos del mismo son tales como el impulso prioritario de la contratación indefinida y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad; la garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación; el impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras; el fomento de la contratación de personas con discapacidad; el impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento; el fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad; el reconocimiento e impulso de la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y niveles territoriales, en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma; el reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.

¡No está nada mal...! Son objetivos muy loables. Que juzgue el lector si, con los 42 artículos -distribuidos en 3 capítulos-, más 17 disposiciones adicionales, 4 transitorias, 1 derogatoria y 13 finales-, entiende que se cumplirán -o no- con los citados objetivos.

Un apunte final antes de entrar a conocer las novedades de esta norma: **en lo nuclear** – reordenación incentivos – **entrará en vigor el 1 de septiembre de 2023**. Utilizar un RDL, que está previsto para situaciones de urgencia y necesidad, y luego demorar su entrada en vigor casi 9 meses en absoluto es coherente por mucho que se trate de justificar en el hecho de que los sistemas de la Administración se deben adaptar a los cambios y alegaciones similares. Con este, desde el inicio de la actual legislatura, ya vamos por 134 RDL. Excesivos a todas luces y contrarios a la seguridad jurídica pues, como hemos comentado en más de una ocasión, sus deficientes o poco claros redactados, han venido generando, y generarán, relevantes polémicas que, al cabo de años, han debido ser resueltas por el TS.

Para una mayor comprensión de este extenso – 60 páginas RDL- , resumimos el mismo en formato preguntas y respuestas para que la lectura de esta Circular sea más ágil, práctica y clara:

1. ¿A quién va dirigida la contratación laboral incentivada?

- Personas de atención prioritaria (definidas en la Ley de Empleo);
- Personas trabajadoras que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos en los supuestos previstos en esta norma;
- Personas trabajadoras que vean mejorada su contratación por conversión de indefinidos a tiempo parcial a indefinidos a tiempo completo, o de fijos discontinuos a indefinidos ordinarios.
- Personas trabajadoras sustituidas por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral o por riesgos derivados del embarazo o lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional;

- Personas trabajadoras que se incorporan como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.
- Quedan excluidas:
 - Relaciones laborales de carácter especial del art. 2 ET;
 - Contrataciones del cónyuge, ascendientes, descendientes o parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el 2º grado inclusivo, del empresario;
 - Contrataciones de personas que en los 12 meses anteriores a la fecha de alta hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad con un contrato indefinido o, en los últimos 6, con un contrato de duración determinada o formativa (ello no afecta, obviamente, a los incentivos por transformación de estos contratos);
 - Personas trabajadoras que hayan causada baja con un contrato indefinido para otro empleador en un plazo de 3 meses previos a la fecha de alta del contrato incentivado.

*Nota: Hay que tener en cuenta que los apartados 2, 3 y 4 del artículo 11 prevén excepciones a las exclusiones indicadas, en caso de personas trabajadoras con discapacidad.

2. ¿Quién serán los beneficiarios de los incentivos?

- Empresas u otros empleadores;
- Personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas;
- Sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo;
- Entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro (quedan excluidas la Administración General del Estado, Administración de las CC.AA., entidades que integran la Administración Local, como tampoco los organismos públicos o entidades vinculadas o dependientes a estas Administraciones públicas).

3. ¿Qué requisitos deben cumplirse para poder ser beneficiario?

- No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social;
- Respecto de los beneficios en las cotizaciones de la SS; no haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo o formación profesional para el empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas del 46 y 46 bis de la LISOS;
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias;

- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social;
- **NOVEDAD RELEVANTE:** Contar con el correspondiente plan de igualdad (en el caso de empresas obligadas legal o convencionalmente) Básicamente empresas de más de 50 trabajadores o, incluso, aquellas, de inferior número que vengan compelidas a ello por sus convenios colectivos o expresa imposición. En resumen, aquellas empresas que legalmente vengan obligadas a tener un plan de igualdad y no lo posean habiéndolo registrado al efecto ante la Autoridad Laboral competente, no tendrán derecho a aplicar incentivo alguno de los desarrollados en este RDL.

4. Además de los anteriores requisitos, ¿existe una obligación de mantenimiento del empleo?

- **NOVEDAD RELEVANTE:** Sí, el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.
- Sin embargo, no se tendrán en cuenta, a efectos de dicho cumplimiento:
 - Las extinciones por causas objetivas o despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes;
 - Los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho;
 - Las extinciones por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora o del empresario;
 - Las resoluciones del período de prueba;
 - Las extinciones por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados por esta norma;
 - Las de por fin de llamamiento de los fijos discontinuos;
 - Las de casos de subrogación -por causas legalmente estipuladas-;
 - Las extinciones de contratos a personas con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que pasen a prestar sus servicios a la empresa ordinaria.

5. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento del mantenimiento del empleo anterior?

- La pérdida del derecho a los correspondientes beneficios;
- La devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora.

6. ¿En qué consisten las bonificaciones?

- Las bonificaciones se aplican respecto de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, FOGASA y formación profesional.
- Se establecen cuantías de bonificación por cada mes natural completo en el que la persona destinataria figure en situación de alta con obligación de cotizar.
- Si el contrato es a tiempo parcial, las cuantías se reducirán proporcionalmente.

7. ¿Qué incentivos/bonificaciones se otorgan?

- Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite: **128 euros/mes durante 4 años.**
- Contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por IPT o IPA: **138 euros/mes durante 2 años.**
- Contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, violencias sexuales y trata de seres humanos: **128 euros/mes durante 4 años.**
- Contratación duración determinada -sustitución de personas trabajadoras- con personas desempleadas: **366 euros/mes durante el período que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o la situación de IT.** Atención, para ello será necesario:
 - Que los contratos para la sustitución de personas trabajadoras en situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante, sean con menores de 30 años;
 - Que los contratos para la sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias o socios de cooperativas, sean personas desempleadas;
 - Que los contratos para la sustitución de personas con discapacidad durante su incapacidad temporal sean personas desempleadas con discapacidad.
 - **IMPORTANTE:** como se puede apreciar, estas bonificaciones se reducen pues antes la bonificación era del 100% de la base reguladora. Es decir, exención de cotización. Ahora el importe es el limitado indicado – 366 euros/mes – y además los contratos para dicha sustitución exclusivamente podrán ser con el colectivo indicado – menores de 30 años – cuando anteriormente no existía esa limitación y la contratación podía ser general.
- Supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, lactancia natural y enfermedad profesional: **138 euros/mes.**
- Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social: **128 euros/mes durante 4 años.**

- Contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración: **110 euros/mes durante 3 años**. Aunque, si se conciertan con mujeres o personas de 45 o más años; **128 euros/mes durante 3 años**.
- Contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo: **128 euros/mes durante 4 años**.
- Contratación de formación en alternancia: **91 euros/mes** y **28 euros/mes** en las cuotas de la persona trabajadora y recaudación conjunta.
- Transformación en indefinidos de contratos formativos: **128 euros/mes durante 3 años**. En el caso de mujeres será de **147 euros/mes**.
- Transformación en indefinidos de contratos de relevo: **55 euros/mes durante 3 años**. En el caso de mujeres será de **73 euros/mes**.
- Contratación indefinida de la persona que realiza formación práctica en empresas: **138 euros/mes durante 3 años** -salvo que la persona sea discapacitada, en cuyo caso se aplicará durante toda la vigencia del contrato-.
- Actividad formativa en el ámbito laboral realizada en el ámbito de la empresa: pendiente de desarrollo reglamentario.
- Contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral: **115 euros/mes durante la vigencia y prórrogas del contrato**.

8. ¿Hay ayudas o bonificaciones en otros ámbitos o sectores específicos?

- Sí, el RDL establece bonificaciones:
 - Por la incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo cooperativas y sociedades laborales;
 - Por la transformación a fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias;
 - Por la prolongación del período de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería -vinculados a la actividad turística-;
 - Para otros sectores de actividad y ámbitos geográficos como, por ejemplo, ciertas actividades (agricultura, comercio, turismo, etc. en las ciudades de Ceuta y Melilla).
 - Por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (DA1^a);
 - Por la contratación de personas en el entorno familiar (DA3^a);
 - A personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas (DA4^a);
 - En contratos suscritos por empresas de inserción (DA6^a);

- ***¿Y en relación con el sector cultural y artístico?***

- Habrá una prestación especial por desempleo para estas personas trabajadoras, siempre que acredite estar en situación legal de desempleo con 60 días cotizados por prestación real de servicios en la actividad artística en los últimos 18 meses o acreditando 180 días de alta en la SS por prestación real de servicios en la actividad artística.
- Las personas trabajadoras, además, no deberán tener derecho a una prestación contributiva ordinaria, aunque en el caso de que la prestación especial sea más beneficiosa que una prestación previa, pendiente de reanudar, sí podrán optar por recibir la nueva prestación especial.
- La duración de la prestación será de 4 meses y estará dotada con una cuantía de hasta el 100% del IPREM para las cotizaciones que superen el umbral de 61 euros. Por debajo de este: 80% del IPREM.
- La prestación será compatible con la percepción de derechos de propiedad intelectual y de imagen.
- Además, para adecuarse a las características de estas profesiones - singularmente la intermitencia de su actividad-:
 - Se extiende la compatibilidad del 100% de la pensión de jubilación con la actividad artística, también para las clases pasivas, siendo que, hasta ahora, esa compatibilidad sólo alcanzaba a actividades que generaban derechos de propiedad intelectual, pues, a partir de la entrada en vigor de esta norma, también se aplicará a actividades conexas (por ejemplo, una conferencia asociada a la presentación de un libro, y no sólo a los derechos de propiedad de la obra). Esta compatibilidad se extiende no sólo a los artistas, intérpretes o ejecutantes de artes escénicas, audiovisuales o musicales, sino también a los profesionales que realicen actividades técnicas o auxiliares necesarias.
 - Los beneficiarios de una pensión no contributiva podrán también compatibilizarla con rendimientos de su actividad artística, siempre que no superen el umbral del Salario Mínimo Interprofesional.
 - Se regula la cotización de los pensionistas cuando realicen actividades artísticas, que será únicamente por contingencias profesionales, con una cotización especial de solidaridad del 9% de contingencias comunes.

- Para los artistas autónomos de bajos ingresos (iguales o inferiores a 3.000 euros anuales), se incorpora una cotización reducida: en 2023 se fija una base de cotización para ellos de 526,14 euros, que supone una cuota mensual de 161 euros. La base se irá actualizando en años siguientes. Además, en atención a la irregularidad de muchas de las actividades de este colectivo (y, por tanto, de los ingresos que generan) se abre la posibilidad a solicitud del interesado de que el plazo de ingreso de las cuotas sea trimestral, en vez de mensual.
- Se ha acordado, también, la Elaboración del Estatuto del Artista. En relación con ello, se crean de dos grupos de trabajo: El primero, estudiará e impulsará medidas de reconocimiento de la intermitencia en el ámbito laboral y de la Seguridad Social de los artistas y trabajadores autónomos de la cultura; el segundo grupo de trabajo tiene como objetivo impulsar la evaluación y el reconocimiento de determinadas enfermedades profesionales derivadas de las actividades específicas en el sector cultural. Ambos grupos estarán integrados por representantes de los departamentos ministeriales competentes, así como de las organizaciones sindicales y empresariales y otras organizaciones representativas del sector cultural.

9. ¿Existen otros instrumentos de apoyo al empleo?

- Sí, concretamente:
 - Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva, con la posibilidad de comprometerse en este ámbito para mantener el empleo, convertir contratos formativos o de relevo en indefinidos o mejorar el empleo indefinido a tiempo parcial o fijo discontinuo en indefinido a tiempo completo u ordinario;
 - Reserva de empleo, que podrá ser acordada por el Gobierno;
 - Planes de igualdad en las empresas; el Gobierno establecerá medidas de fomento de la implantación voluntaria de los mismos, dirigidas especialmente a PYMES;
 - Se podrán impulsar pactos locales y comarcales de empleo.

10. ¿Quién aplicará esas bonificaciones y quién realizará su control?

- La TGSS aplicará los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social en las liquidaciones de cuotas practicadas a través del sistema de liquidación directa y simplificada, de forma automática.

- Por su parte, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas, correspondiendo -como no puede ser de otra manera- a la Inspección de Trabajo la vigilancia y control de los requisitos, exclusiones y obligaciones establecidas.

11. ¿Cómo se financiarán esas bonificaciones?

- A través, o con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del SEPE. Esto es, en otras palabras, el SEPE sustituirá al empresario en el abono de las contribuciones a la Seguridad Social, siendo pues que esta última no perderá recaudación -aunque a costa de dinero público-.

12. ¿Cuándo entra en vigor el RDL?

- Como apuntábamos al inicio, la parte nuclear – nuevos incentivos – entrará en vigor el 1 de septiembre de 2023. Esta *vacatio legis* está pensada para que, tanto la Seguridad Social como las empresas puedan prepararse para aplicar los múltiples cambios que, como hemos visto, dispone este RDL.
- Otros contenidos entraron el día siguiente a la publicación en el BOE, esto es, el jueves 12 de enero; otras el 1 de abril de 2023 y otras el 1 de julio de 2023.

Se acompaña el enlace al texto íntegro del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas:

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/01/11/pdfs/BOE-A-2023-625.pdf>

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaef@ortega-condomines.com