



CIRCULAR LABORAL 36/2023

28 de agosto de 2023

BREVE RECORDATORIO DE LA NORMATIVA LABORAL QUE ENTRARÁ EN VIGOR DESPUÉS DEL PERIODO ESTIVAL -DE FORMA INMEDIATA O EN LOS PRÓXIMOS MESES-.

Adrià Vilà Urriza
Judit Figueras Mousnier
Abogados

Han sido tantas las circulares laborales que hemos venido publicando durante los últimos meses en las que desarrollábamos novedades normativas y tan diversos sus periodos transitorios y/o entradas en vigor, a medio – unas - o largo plazo – otras – que hemos creído del todo conveniente y necesario efectuar un resumen práctico de las principales normativas laborales que entrarán en vigor ya desde el próximo 1 de septiembre y durante los venideros meses. A continuación desarrollamos las más relevantes. Verán que en el detalle de las normas redirigimos a un link en el que encontrarán la circular específica que en su día les remitimos. Aquí hemos creído oportuno efectuar un mero resumen práctico de sus aspectos más importantes o relevantes. Estamos seguros de que será de su interés. Este es nuestro objetivo más importante. Allá vamos:

A) Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, por el que se desarrollan medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejor protección de las personas artistas: Nuevo sistema de bonificaciones de la Seguridad Social.

Como ya avanzamos en nuestra [Circular 3/2023](#), 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 y mejor protección de las personas artistas.

El citado RDL, cuya entrada en vigor está prevista para el próximo viernes 1 de septiembre de 2023, tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

A continuación, destacamos, a modo recordatorio, los aspectos más relevantes de la precitada norma legal centrándonos exclusivamente en los incentivos o bonificaciones más relevantes:

❖ **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 los organismos públicos o entidades vinculadas o dependientes a estas Administraciones públicas).

❖ **Requisitos que deben cumplir los beneficiarios:**

- ✓ Como ya avanzamos en la [Circular 3/2023](#), entre otros, **el RDL introduce un requisito novedoso para poder aplicar las bonificaciones, consistente en que las empresas obligadas legal o convencionalmente a ello cuenten con el correspondiente plan de igualdad** (empresas con más de 50 personas trabajadoras en plantilla o, incluso aquellas de inferior número que vengán compelidas a ello por sus convenios colectivos o expresa imposición).

❖ **Bonificaciones de SS que se otorgan:**

A continuación, procedemos a detallar, de forma sintética, las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que prevé este RDL:

- ✓ 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 Incapacidad Permanente Total (IPT) o Absoluta (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 de duración determinada: concretamente para la sustitución de personas trabajadoras mediante personas en situación de desempleo: **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, amén de complicarse, estas bonificaciones se reducen sustancialmente pues antes la bonificación era del 100% de la base reguladora. Es decir, exención de cotización. Ahora el importe es el reducido indicado – 366 euros/mes – y además los contratos para dicha sustitución exclusivamente podrán ser con personas del colectivo indicado – menores de 30 años – cuando anteriormente no existía esa limitación y la contratación podía ser general. Realmente estas variaciones las encontramos un auténtico sinsentido y un recorte del todo injustificado en, quizás, las bonificaciones mas aplicadas por las empresas – prácticamente las únicas en muchas de ellas.-
- ✓ 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 personas 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**.

Reiterar que para una información más detallada en relación con las novedades legislativas introducidas por este RDL, consultar nuestra [Circular 3/2023](#).

B) Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción: Canal de denuncias para empresas de 50 o más personas trabajadoras.

El pasado 21 de febrero de 2023, se publicó en el BOE nº 44 la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (en adelante, la “Ley”). Por medio de la citada Ley, se transpone la Directiva Europea de Protección al Denunciante (Directiva 2019/1937 -conocida también como la Directiva “*Whistleblowing*”, del inglés “*denuncia de irregularidades*”).

Como avanzamos en nuestra [Circular 10/2023](#), el **objetivo fundamental** de esta Ley es la de **asegurar que cualquier persona trabajadora tenga a su disposición un instrumento para informar de -posibles- infracciones o irregularidades que puedan estar ocurriendo en el seno de la empresa o entidad y, al mismo tiempo, proteger a dicho *informante* o *denunciante***. El aspecto de ámbito laboral más importante de la citada Ley es la **obligatoriedad de establecer un sistema interno de información o canal de denuncias interno**.

De este modo, las personas físicas o jurídicas del sector privado que tengan contratadas a 50 o más personas trabajadoras, vienen obligadas a disponer de un Canal de denuncias interno denominado “*Sistema interno de información*”. En este sentido, las personas jurídicas del

sector privado con menos de 250 personas trabajadoras tienen plazo hasta el próximo 1 de diciembre de 2023 para establecer el citado “Sistema interno de información”.

A continuación, resumimos de forma práctica las características más relevantes con las que debe contar el precitado “Sistema interno de información:

- ✓ Deberá **permitir realizar comunicaciones por escrito y/o verbalmente.**
- ✓ El órgano de administración designará la persona física responsable de la gestión de dicho sistema, siendo el **Responsable del Sistema.**
- ✓ El órgano de administración deberá aprobar el **Procedimiento de gestión de informaciones**, estando estipulado en la Ley el contenido mínimo del mismo.
- ✓ Todos los sujetos obligados a disponer de un *Sistema interno de información* deberán proporcionar la **información adecuada** de forma clara y fácilmente accesible, sobre el uso del canal implementado y los principios esenciales del procedimiento de gestión, así como contar con un **libro-registro** de las informaciones recibidas e investigaciones internas.
- ✓ **Garantizar medidas de protección y apoyo a los denunciantes.**

Para más información en relación con las novedades legislativas introducidas por esta Ley, consultar nuestra [Circular 10/2023](#).

C) Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio: Aplazamiento de la cotización de los becarios.

Como ya avanzamos en nuestra [Circular 28/2023](#), el pasado 29 de junio de 2023, se publicó en el BOE nº154 el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, (en adelante, RDL) por el que - entre otras medidas, y para lo que aquí nos interesa- se procede a efectuar la transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

De entre las diversas novedades laborales de este extenso RDL, destacamos la modificación -regulada en el artículo 212 de la citada norma legal- de la entrada en vigor de la Disposición Adicional 52ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), introducida por el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, a la que hacíamos referencia en nuestra [Circular 17/2023](#).

De este modo, el artículo 212 del RDL establece que **la inclusión en el sistema de la Seguridad Social (RGSS) y, por ende, la cotización de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación (becarios), se demora hasta el lunes 1 de enero de 2024** (inicialmente estaba previsto que entrara en vigor el 01 de octubre de 2023).

En virtud de lo expuesto, **a partir del 1 de enero de 2024, las personas que realicen prácticas formativas** en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación **y las personas que realicen prácticas académicas externas** al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentarias, **quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el RGSS**, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores del Mar.

Estas prácticas a que se refieren el párrafo anterior comprenden:

- ✓ Las prácticas realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.
- ✓ Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

Para más información en relación con la acción protectora, el cumplimiento de obligaciones formales en el ámbito de la Seguridad Social a partir del 01 de enero de 2024 y particularidades en la cotización en las prácticas formativas remuneradas y no remuneradas, consultar nuestra [Circular 17/2023](#).

D) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: Plan de Igualdad de las Personas LGTBI para empresas de más de 50 personas trabajadoras.

El pasado 2 de marzo de 2023, entró en vigor la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. En este sentido, como avanzamos en nuestra [Circular 14/2023](#), el aspecto laboral más relevante de la citada Ley se basa en las medidas dirigidas a fomentar la **igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.**

De este modo, **por medio del artículo 15 de la referida Ley se obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, que incluya un protocolo de actuación contra el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

- ✓ El plazo para realizar dicha planificación es de 12 meses desde la entrada en vigor de la Ley, esto es, **antes del 2 de marzo de 2024**.
- ✓ Las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.
- ✓ El contenido y alcance de estas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Para más información en relación con las disposiciones legales de la precitada Ley, consultar nuestra [Circular 14/2023](#).

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaef@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Adrià Vila Urriza

Email: avila@ortega-condomines.com

Persona de contacto : Judit Figueras Mousnier

Email: jfigueras@ortega-condomines.com