



Gabinete Técnico
CCOO Canarias

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-

El presente informe ha sido elaborado por el Gabinete Técnico de CC.OO. Canarias para servir de apoyo teórico de los órganos y estamentos del sindicato en la participación institucional conforme a la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias.

Se ha elaborado con fuentes procedentes de entidades oficiales BOE

El contenido de este informe se publica bajo [Reconocimiento-Compartir Igual 4.0](#). Esto significa que puedes reutilizar nuestros contenidos siempre que reconozcas la autoría, enlaces al blog original y no hagas un uso comercial sin autorización previa, expresa y por escrito del autor.



Subvencionado en el marco de la línea de actuación "Apoyo a las relaciones laborales y la concertación social en Canarias"

OBJETIVOS  **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

Para más información sobre el Gabinete Técnico de CCOO Canarias y consultar sus informes visitar [Comisiones Obreras Canarias - Gabinete Técnico de CCOO Canarias](#)



Contenido

Introducción	3
Bonificaciones	3
Obligaciones destacadas para acceder a las bonificaciones	7
Otros instrumentos de apoyo al empleo	8
Postura de CCOO	9

Taxonomía OIT:

A.20 - empleo
A.25 - política de empleo
A.25.01 - creación de empleo
A.25.02 - fomento del empleo
A.45.01 - igualdad de oportunidades en el empleo
A.50 - política laboral

Introducción

El presente informe tiene por objeto analizar las medidas en materia de empleo contempladas en el 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 artistas¹, de reciente aprobación.

Supone un paso adelante en la simplificación de las normativas respecto a los incentivos laborales, que antes venían recogidas en multitud de normas diferentes que generaban confusión. Según el Gobierno, había un total de 74 medidas de financiación de incentivos que, con este nuevo RD-I, al fin se unifican.

Destacar la importancia que se le da a la evaluación de los incentivos. A partir de ahora debe evaluarse su eficacia, especialmente después de la realización de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. Y, a partir de ahí, valorar si se incorporan nuevos incentivos u otras medidas análogas o, por el contrario, se eliminan las ya existentes.

Otra de las claves está en la eliminación de las reducciones. El Pacto de Toledo venía reivindicando de manera continuada que las personas pensionistas dejarán de contribuir con sus cotizaciones a los incentivos a la contratación. Por ello, a partir de ahora la financiación correrá a cargo de los presupuestos del SEPE.

El RD-I entrará en vigor a partir del 1 de septiembre del presente año, salvo algunas excepciones, como la prestación por desempleo para las personas trabajadoras del mundo artístico.

Bonificaciones

- a) **Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite o reincorporaciones por incapacidad permanente:**
 - i) 128 euros/mes durante cuatro años para la contratación de personas con capacidad intelectual límite.

¹https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-625

- ii) 138 euros/mes durante 2 años para la reincorporación de personas cesadas en la empresa por incapacidad permanente, siempre que la readmisión no constituya un derecho propio del trabajador. Como novedad, también se incluye a las personas mayores de 55 años con incapacidad permanente que se reincorporen a su empresa en otra categoría. O que, siendo mayores de esa edad, recuperen la capacidad y sean contratadas por otra empresa.
- b) **Contratación indefinida de personas víctimas de violencia de género, sexual o trata:** Bonificación de 128 euros/mes durante cuatro años. Anteriormente era de 125€, lo que supone un incremento de 36 euros anuales.
- c) **Contratación temporal por motivos de conciliación familiar:** Bonificación de 366 euros/mes para los siguientes casos:
 - i) Población menor de 30 años, desempleada, que sustituya a personas trabajadoras que reciban prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia, o por nacimiento y cuidados. Antes no había limitación de edad.
 - ii) Sin requisito de edad para el mismo caso que en el punto anterior, pero en las sociedades cooperativas.
 - iii) Personas desempleadas con discapacidad que sustituyan a otras personas trabajadoras con discapacidad que tengan incapacidad temporal.
 - 1) En todos los casos anteriores, el periodo de duración de la bonificación es igual al período en el que se superponga la contratación con la respectiva prestación o situación de incapacidad temporal.
- d) **Cotización de personas trabajadoras sustituidas por nacimiento, cuidado de hijos/as o riesgo de embarazo.** Bonificación de 366 euros/mes, durante el periodo en que se superponga la contratación de sustitución con la respectiva prestación por estas causas. También incluye el caso de las cooperativas.
- e) **Cambios en los puestos de trabajo por embarazo, riesgo durante la lactancia o enfermedad profesional.** Bonificación de 138 euros/mes.

- f) **Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social.** Bonificación de 128 euros/mes durante cuatro años. En el caso de personas que hayan finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción en los 12 meses anteriores y no haya trabajado posteriormente por cuenta ajena por un período superior a 30 días para otra persona empleadora, y se le contrate por una empresa que no sea de inserción o centro especial de empleo, la bonificación será de 147 euros/mes durante 12 meses. Después de esos 12 meses le corresponderá los 128 euros/mes hasta los 4 años previstos.
- g) **Contratación indefinida de personas en situación de desempleo de larga duración.** Bonificación de 110 euros/mes durante 3 años. Si son mujeres o personas de 45 años o más, la bonificación asciende a 128 euros/mes durante 3 años.
- h) **Contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo.** Bonificación de 128 euros/mes durante 4 años.
- i) **Contratos de formación en alternancia.** Bonificación de 91 euros/mes. Además de una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta. Se exceptúan los contratos hechos en los programas públicos mixtos de empleo-formación.
- j) **Formación en alternancia.** Se bonifican las cuotas empresariales para la financiación de la formación de la persona trabajadora contratada. La cuantía es el resultado de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35% de la jornada en el primer año, 15% durante el segundo. Para el caso de población joven beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil es del 50% el primer año y 25% el segundo. Se suma una bonificación de los costes derivados por tutorización, hasta 1,5 euros por alumnado y hora de tutoría hasta 40 horas mes y alumnado. Para el caso de empresas de menos de 5 personas trabajadoras, la cuantía asciende a 2 euros.
- k) **Transformación en indefinido de contratos formativos y de relevo.** Para los contratos formativos, bonificación de 128 euros/mes durante tres años, 147 euros/mes para el caso de las mujeres. Para los contratos de relevo, 55 euros/mes durante los tres años siguientes, 73 euros/mes para el caso de las mujeres.

- l) **Contratación indefinida o incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que están en formación práctica.** Bonificación de 138 euros/mes durante 3 años. Sin fijación temporal para el mismo caso pero con personas con discapacidad.
- m) **Contrato predoctoral.** Bonificación de 115 euros/mes durante la vigencia del contrato.
- n) **Incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.** Bonificación en la cotización de 73 euros/mes durante 3 años, para la incorporación de personal en situación de desempleo. Si son personas menores de 30 años, o 35 con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, asciende a 147 euros/mes durante el primer año, y se iguala a 73 euros/mes para los 2 años restantes.
- o) **Transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales en el sector agrario.** Bonificación de 55 euros/mes, 73 euros/mes para el caso de mujeres. Deben estar incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Sólo se podrá hacer hasta dos años después de la entrada en vigor del presente real decreto-ley.
- p) **Prolongación del período de actividad en contratos fijos-discontinuos.** Si son empresas vinculadas al turismo y mantienen su actividad con alta de su plantilla con contratos fijos-discontinuos en los meses de febrero, marzo y noviembre, se bonificará con 262 euros/mes.
- q) **Empresas de algunos sectores de actividad y ámbito geográfico.** Las actividades son: agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija, construcción de edificios, actividades financieras y de seguros y actividades inmobiliarias. Deja abierta la posibilidad de otros sectores que se establezcan de manera reglamentaria. Su actividad tiene que estar desarrollada en las ciudades de Ceuta y Melilla, deben de tener contratos indefinidos y desarrollar formación durante un tiempo mínimo de 20 horas al año. La bonificación es de 262 euros/mes durante la vigencia del contrato.

- r) **Contratación indefinida a personas jóvenes de baja cualificación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.** Bonificación de 275 euros/mes durante tres años. Sólo se realizará en el primer año de vigencia de este real decreto-ley, aunque ampliable en función de las disponibilidades financieras del Programa Operativo de Empleo Juvenil. Se considera baja cualificación cuando no se haya alcanzado el título de Bachiller o Ciclo Formativo de Grado Medio de FP.
- s) **Empresas de inserción.** Bonificación de 147 euros/mes durante toda la vigencia del contrato, o 3 años si es contratación indefinida para menores de 30 años, o de 35 y con discapacidad igual o superior al 33%.
- t) **Otras bonificaciones.** Lo expuesto hasta la letra s) viene a complementar las bonificaciones ya existentes para las empresas de inserción, personal investigador, violencia de género o sexual, o personas trabajadoras penadas en instituciones penitenciarias. El resto se eliminan.

Obligaciones destacadas para acceder a las bonificaciones

- **Plan de igualdad.** Para ser beneficiarias de estas bonificaciones, las empresas que estén obligadas legalmente o convencionalmente a tener plan de igualdad, deberán de cumplir con la inscripción obligatoria en el registro público conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Mantenimiento del empleo,** durante 3 años desde la fecha del contrato, en situación de alta o asimilada al alta de la transformación o incorporación de las personas bonificadas por contratación laboral indefinida, transformación de contratos y por la incorporación como personas socias trabajadoras en cooperativas y sociedades laborales.
- **Mínimo de jornada laboral,** a tiempo parcial del 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable (con excepciones a colectivos de discapacidad o con reducciones de jornada) y a tiempo completo del 100%.
- **Reintegro por deslocalización de empresas.** Las empresas que trasladen su actividad industrial, productiva o de negocio fuera de los Estados miembros de la

UE o del Espacio Económico Europeo, tendrán que devolver las subvenciones y beneficios de seguridad social en materia de contratación y empleo recibidos en los 4 años anteriores.

Otros instrumentos de apoyo al empleo

- **Se impulsa la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y niveles territoriales,** en el desarrollo de medidas que faciliten el cumplimiento de los objetivos de la norma.
- **Se refuerza la negociación colectiva.** Mediante norma se podrá incentivar las medidas que se acuerden mediante negociación colectiva que incluyan compromisos de mantenimiento o 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, y las acciones positivas en materia de igualdad.

Lo anterior también es trasladable a la contratación en el sector público.

- **Se incentiva el tránsito de las personas trabajadoras con contrato de prácticas o temporal al contrato indefinido.**
- **Capitalización de la prestación de desempleo.** Se facilita para personas por cuenta ajena que quieran ser socias trabajadoras o de trabajo en sociedades laborales y cooperativas.
- **Mejora social de las personas artistas:**
 - **Prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras del sector cultural y de artistas.** La duración de la prestación por desempleo será de 120 días y su cuantía será igual al 80% del IPREM mensual, salvo que la media diaria de bases de cotización en los últimos 60 días sea superior a 60€, la cuantía de la prestación por desempleo será del 100% del IPREM.

- **Se fija para 2023 la base de cotización mensual en 526,14€, para personas autónomas con ingresos inferiores a 3.000€.**
- **Compatibilidad del 100% de la pensión de jubilación con la actividad artística.**
- Las personas con pensiones no contributivas, podrán compatibilizarlas con actividades artísticas siempre que no superen el SMI.
- **Desarrollo del Estatuto del Artista**, se trata de una de las reformas incluidas en el Componente 24 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- **Formación de grupos de trabajo** por las organizaciones más representativas a nivel sindical, empresarial y cultural para el estudio e impulso de medidas laborales, de Seguridad Social y de enfermedades profesionales en el sector cultural.
- **Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social (art. 16, 138 y 139)**, se otorga la facultad a la Seguridad Social a la revisión de oficio en materia de actos de encuadramiento ante el incumplimiento en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos e inscripción de empresas (art. 16,138, y 139 LGSS) evitando de esta forma las impugnaciones ante la Jurisdicción Social, manteniéndose la revisión de oficio en la propia Administración.

Postura de CCOO

Desde CCOO **“se lamenta que la política de incentivos no haya sido abordada en el marco del diálogo social”**², además se critica que estos incentivos son poco determinantes en las decisiones empresariales de contratación y tienen un efecto mínimo sobre el incremento de las posibilidades reales de inserción, más bien se han convertido, en la mayor parte de los casos, en **subvenciones a las empresas para reducir sus costes laborales.**

²https://www.ccoo.es/noticia:652365--CCOO_lamenta_que_la_politica_de_incentivos_no_haya_sido_abordada_en_el_marco_del_dialogo_social&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95

Por lo que se valora racionalizar y articular un menor número de incentivos, sus cuantías, y que se limiten en el tiempo.

Comisiones Obreras, valora:

1. La necesidad de contar con un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación.
2. Ceñirla a situaciones y colectivos donde esté muy justificado
3. Positivamente, que las bonificaciones a la contratación se centren en la contratación indefinida.
4. Se desarrolla la actual normativa aplicable a personas con discapacidad, cuya aplicación práctica se centra en el empleo protegido y no tanto en la integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario. Se está próximo a aprobar el Libro Blanco del empleo de las personas con discapacidad, donde se realizará la evaluación y el correspondiente proceso negociador en el marco del diálogo social.
5. Se comparte que los incentivos a la contratación se centren en bonificaciones en las cuotas con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y no en reducciones o exenciones a cargo del presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social.
6. Positivamente, la exigencia y registro de los Planes de Igualdad.
7. Se reivindica mayor participación de las organizaciones sindicales y empresariales, en el seguimiento de la evaluación del conjunto de la contratación y de la eficacia de los incentivos en la contratación y en el mantenimiento del empleo.

Desde el Gabinete Técnico de CCOO Canarias valoramos positivamente que pueda ser recogida una última excepción bonificable. El Artículo 31 recoge la bonificación de la contratación indefinida en una serie de actividades (las hemos recogido en la letra q) del apartado de Bonificaciones) que se desarrollen dentro de Ceuta y Melilla.

Consideramos pertinente que se pueda valorar la bonificación de algunas actividades estratégicas para el futuro de Canarias, como son las contempladas en la Economía Azul (a

excepción de las que estén directamente vinculadas con el turismo), las energías renovables y el reciclaje.

La justificación vendría dada por:

- a) El peso del turismo en nuestra economía es muy elevado, y genera los suficientes incentivos para que no se desvíen recursos económicos para otras actividades. Es necesario generar incentivos para las inversiones en otros sectores estratégicos.
- b) Debido a nuestra condición de RUP, y la discontinuidad de nuestro territorio, es importante para Canarias conseguir mayores cuotas de soberanía energética, lo que redundaría en un menor coste para empresas y familias, más seguridad y mayores incentivos para la inversión en nuestro archipiélago.
- c) Dada también nuestra condición de RUP se hace más complicada nuestra gestión de los residuos. La llegada de turistas hace que Canarias cuente con una población flotante que aumenta de manera considerable los residuos que se generan en el archipiélago. Esto hace que deba ser considerado un sector estratégico, y se piense en términos de generación de empleo.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias (CSF y CSM), a 12 de enero de 2023