



ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULAN LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL Y OTRAS MEDIDAS DE IMPULSO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.^a Objeto y principios

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 2. Objetivos de la ley.

Artículo 3. Servicios de información, formación y acompañamiento al fomento del empleo.

Sección 2.^a Personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo

Artículo 4. Personas destinatarias de la contratación laboral incentivada.

Artículo 5. Personas destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable.

Artículo 6. Definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

Sección 3.^a Beneficiarios de los incentivos

Artículo 7. Determinación de los beneficiarios.

Artículo 8. Requisitos de los beneficiarios.

Artículo 9. Obligaciones de mantenimiento en el empleo.

Artículo 10. Cuantías y duración de los beneficios.

Artículo 11. Exclusiones.

Artículo 12. Incompatibilidad y concurrencia de beneficios.

Artículo 13. Reintegros.

CAPÍTULO II: INCENTIVOS Y OTROS INSTRUMENTOS DE APOYO AL EMPLEO



Sección 1.^a Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta

Subsección 1.^a Contratación laboral o reincorporación de personas con discapacidad

Artículo 14. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas con discapacidad.

Artículo 15. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite.

Artículo 16. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta.

Subsección 2.^a Contratación de mujeres víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos, y otras medidas de conciliación

Artículo 17. Bonificaciones por la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos.

Artículo 18. Bonificaciones *en* los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos.

Artículo 19. *Bonificaciones para personas trabajadoras durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, corresponsabilidad en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*

Artículo 20. Bonificación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

Subsección 3.^a Contratación de personas en situación de exclusión social, desempleadas de larga duración y víctimas del terrorismo.

Artículo 21. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social.

Artículo 22. Bonificación por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración.

Artículo 23. Bonificación por la contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo.

Subsección 4.^a Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación

Artículo 24. Bonificaciones por la realización de contratos formativos.



Artículo 25. Bonificación por la transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo.

Artículo 26. Bonificación en la cotización empresarial a la Seguridad Social del personal investigador.

Artículo 27. Bonificación por la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas.

Artículo 28. Bonificaciones a la formación en alternancia.

Artículo 29. Seguridad Social en el contrato predoctoral.

Subsección 5.^a Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos

Artículo 30. Bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.

Artículo 31. Bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias.

Artículo 32. Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Artículo 33. Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos.

Sección 2.^a Otros instrumentos de apoyo al empleo

Artículo 34. Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva.

Artículo 35. Reserva de empleo.

Artículo 36. Planes de igualdad en las empresas.

Artículo 37. Pactos locales y comarcales de empleo.

Sección 3.^a Normas comunes a las bonificaciones en la cotización.

Subsección 1.^a Aplicación, control y coordinación.

Artículo 38. Aplicación de las bonificaciones en la cotización.

Artículo 39. Control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones.

Artículo 40. Coordinación.

Subsección 2.^a Acreditación



Artículo 41. Acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones.

Artículo 42. Acreditación de la inexistencia de exclusiones.

CAPÍTULO III: FINANCIACIÓN Y EVALUACIÓN

Artículo 43. Financiación.

Artículo 44. Evaluación de las medidas.

Disposición adicional primera. Bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Disposición adicional segunda. Reintegro de subvenciones y beneficios de seguridad social en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización empresarial.

Disposición adicional tercera. Bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar.

Disposición adicional cuarta. Bonificaciones en la cotización aplicables a personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

Disposición adicional quinta. Transformación de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

Disposición adicional sexta. Establecimiento de nuevos incentivos a la contratación o de otras medidas de impulso o mantenimiento del empleo estable.

Disposición adicional séptima. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Disposición transitoria primera. Incentivos a la contratación en vigor.

Disposición transitoria segunda. Bonificaciones en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de las personas penadas en las instituciones penitenciarias.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Disposición final primera. Modificación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Disposición final segunda. Modificación de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.



Disposición final tercera. Modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Disposición final cuarta. Modificación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Disposición final quinta. Modificación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Disposición final sexta. Título competencial.

Disposición final séptima. Habilitación reglamentaria.

Disposición final octava. Entrada en vigor.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 40.1 de la Constitución confiere el mandato a los poderes públicos de promover las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica, añadiendo que, de manera especial, realizarán una política orientada al pleno empleo. Este último objetivo ha sido objeto de tratamiento a través de un amplio e intenso conjunto normativo e institucional que bajo la denominación de “*política de empleo*” se ha referido, no solo ni exclusivamente a las denominadas políticas activas de empleo y dentro de estas a la actividad de fomento del empleo, sino también a la propia regulación sustantiva de la normativa laboral. Y es que en las últimas décadas se ha atribuido a las reformas de la regulación de las condiciones de trabajo un papel excesivamente central en la política de fomento del empleo, con efectos no siempre positivos, como se ha puesto de manifiesto con la opción legal de promocionar la contratación temporal como instrumento de fomento del empleo.

Asimismo, en el ámbito propio de las políticas activas, las distintas administraciones públicas con competencias han desarrollado una importante labor de fomento del empleo a través de un conjunto amplio, pero también disperso y complejo, de actuaciones dirigidas a la creación del empleo y en general al perfeccionamiento y mejora del mercado de trabajo. Dentro de ellas, deben destacarse las medidas de contenido jurídico o económico que tienen como finalidad estimular la creación de empleo de manera directa y evaluable, cuya formulación más habitual



son las ayudas económicas bien en forma de subvenciones directas para la realización de la acción perseguida o bien mediante bonificaciones o reducciones en las cuotas de la seguridad social. La producción normativa relativa a las medidas de fomento del empleo ha alcanzado en los últimos tiempos una notable intensidad debido a la proliferación de normas reguladoras de estímulos o ayudas a la contratación, así como de las fuentes de emisión que ha dado lugar a la existencia de una multiplicidad de medidas de fomento del empleo, contenidas en una regulación dispersa, asistemática, de normas de distinto rango, vigencia y ámbito.

En el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, encuadrado en el área política VIII “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, comprende, por lo que se refiere a la política de empleo, las reformas de las políticas activas de empleo, así como a la revisión de las subvenciones y las bonificaciones a la contratación laboral, acometiendo una importante transformación tanto de los servicios públicos de empleo como de las políticas de fomento del empleo.

En concreto, la Reforma 5 tiene por objeto la “Modernización de políticas activas de Empleo”, que constituye una pieza clave en la lucha contra el desempleo y también un elemento fundamental en la configuración de un mercado de trabajo sostenible. Los objetivos básicos son entre otros, de un lado, mejorar la eficacia de las políticas activas de empleo para reducir el paro de larga duración y garantizar la inserción y orientación profesional de las personas trabajadoras. De otro, la modernización y refuerzo de la formación para el empleo y la configuración de trayectorias individualizadas de orientación para el empleo. De otro, la mejora de la formación para el empleo mediante la adecuada coordinación entre empresas y entidades educativas, particularmente en el ámbito de la formación reglada, para que la formación se corresponda con las necesidades reales del mercado de trabajo; el establecimiento de la formación para el empleo como parte integral de los itinerarios personalizados de formación y empleo. Ello requiere además de la mejora de las herramientas de los Servicios Públicos de Empleo, su coordinación territorial y la mejora de la coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales, así como el sector privado.

Por otro lado, dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 7 “Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral”; una reforma a la que responde la nueva ley y con la que se pretende dar solución a los problemas detectados en el marco normativo vigente así como su adecuación a los nuevos principios contenidos en la regulación del marco contractual introducido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.



En la actualidad no existe un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, sino múltiples normas que contienen, aproximadamente, 74 medidas con esta modalidad de financiación, de las que 56 están constituidas como bonificaciones con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y 18 como reducciones o exenciones a cargo del presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Esta excesiva fragmentación y dispersión de normas va en detrimento de la transparencia, eficacia y eficiencia de tales medidas, máxime cuando en su conjunto suponen alrededor del 25 por ciento del gasto total en políticas activas del mercado de trabajo. Por ejemplo, en el caso de las bonificaciones de cuotas, que son soportadas con cargo al Presupuesto de Gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, el gasto en el año 2020 ascendió a 1.821,6 millones de euros.

A lo anterior hay que añadir la existencia de incentivos a la contratación financiados mediante subvenciones concedidas por los servicios públicos de empleo, por lo que, al no existir un marco jurídico único, falta una visión integral de las medidas de empleo incentivadas en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

Además, existen otros problemas a solucionar, tales como:

- La desactualización o falta de homogeneización de algunas medidas, principalmente en las cuantías de los incentivos dado el tiempo transcurrido desde que se aprobaron.
- La ausencia de un régimen común de disposiciones generales aplicables a todas ellas.
- Las debilidades en los sistemas de información, coordinación y evaluación existentes.

De otra parte, en el reciente estudio de evaluación realizado por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) sobre "*Incentivos a la contratación y al trabajo autónomo*" se constata que, si bien los incentivos deben constituir una herramienta orientada a mejorar la empleabilidad de determinados colectivos, en ningún caso sustituyen a las reformas necesarias para combatir la elevada temporalidad y el alto nivel de desempleo que caracterizan al mercado laboral español. Asimismo, la citada evaluación muestra que, aunque tales incentivos facilitan la obtención de empleo en periodos de crisis, los efectos positivos son modestos y se encuentran sobre todo en individuos con un nivel de formación medio-alto. Además, no perduran en el tiempo una vez que desaparece el incentivo.



II

Atendiendo a lo anterior, esta ley 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 beneficios en las cuotas de la Seguridad Social y subvenciones públicas, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

En el marco de las políticas activas de empleo, esta ley tiene como objetivos generales promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar el trabajo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

Son objetivos específicos de esta ley:

- a) El impulso prioritario de la contratación y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad.
- b) Excepcionalmente tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación.
- c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.
- d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.
- e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.
- f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.
- g) El fomento del autoempleo y la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.



h) El reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes y niveles territoriales en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma.

i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.

III

Esta ley consta de cuarenta y cuatro artículos, siete disposiciones adicionales, dos transitorias, una derogatoria y ocho disposiciones finales.

El capítulo I, que contiene las disposiciones generales, se divide en tres secciones:

Sección 1ª. Objeto y principios.

El artículo 1 desarrolla el objeto y ámbito de aplicación del anteproyecto de ley, señalando que 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, así como mediante subvenciones públicas, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

Asimismo, añade que el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo estable de grupos específicos de personas trabajadoras que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo, y que la regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

El artículo 2 establece los objetivos de la ley, unos generales, en el marco de las políticas activas de empleo, y otros específicos.

El artículo 3, a fin de favorecer los objetivos anteriores, contempla servicios garantizados de información, formación y acompañamiento.

Sección 2ª. Personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

El artículo 4 se refiere a las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada, con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, identidad de género, edad, religión o creencias, ideología, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que determine el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Por un lado, se presta especial atención a las personas vulnerables o de baja empleabilidad, en línea con las recomendaciones de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), considerándose como tales las personas



incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo. Por otro, incluye como destinatarias a personas trabajadoras que, en determinados supuestos, vean transformados sus contratos temporales en indefinidos o que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos a contratos indefinidos ordinarios.

Al mismo tiempo, se establece en qué momento deben acreditarse las condiciones que dan acceso a los incentivos, y que la formalización de los contratos incentivados se realizará en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

Por su parte, el artículo 5 se refiere a las personas trabajadoras destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable.

Cierra esta sección el artículo 6, que contiene las definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

Sección 3ª. Beneficiarios de los incentivos.

Los artículos 7 y 8 se refieren a la determinación y los requisitos de los beneficiarios, respectivamente. Podrán serlo las empresas u otros empleadores, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, las sociedades laborales o cooperativa por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo, así como las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro. No obstante, no podrán ser beneficiarios la Administración General del Estado, la Administración de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local, así como los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas señaladas anteriormente.

El artículo 9 regula las obligaciones de mantenimiento del empleo, que se unifican para todos los contratos incentivados.

En los artículos siguientes de esta sección (artículos 10 a 13) se desarrollan, respectivamente, los siguientes aspectos:

- Cuantías y duración y mantenimiento de beneficios;
- exclusiones para beneficiarse de los incentivos a la contratación;
- incompatibilidad y concurrencia de beneficios; y
- por último, reintegros.

El capítulo II referente a los incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo, contiene tres secciones:



Sección 1ª. Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

Esta sección se divide, a su vez, en cinco subsecciones:

La subsección 1ª establece bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por contratación laboral o reincorporación de personas con discapacidad. En concreto, prevé bonificaciones por:

a) Contratación indefinida o transformación de contratos temporales de fomento del empleo o formativos en contratos indefinidos suscritos con personas con discapacidad, tanto en el mercado de trabajo ordinario como en el mercado protegido de los centros especiales de empleo, con especial atención a las personas con discapacidad que tienen mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo (artículo 14).

b) Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite (artículo 15).

c) Readmisión de personas trabajadoras tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, o por invalidez permanente (artículo 16).

En la subsección 2ª se establecen bonificaciones por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos (artículo 17).

Asimismo, se establecen bonificaciones por medidas de conciliación relativas a:

a) Contratos de duración determinada que se celebren con mujeres desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos (artículo 18).

b) Personas trabajadoras en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad (artículo 19).

c) Supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como supuestos de enfermedad profesional (artículo 20).

La subsección 3ª contempla bonificaciones por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social (artículo 21), personas desempleadas de larga duración (artículo 22) y por la contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo (artículo 23).

La subsección 4ª (artículos 24 a 29) se refiere a la contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos, así como a la contratación de personal investigador en formación, la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas, las bonificaciones a la formación en alternancia y las previstas de manera específica para el contrato predoctoral.



La subsección 5ª, referida al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos, en el artículo 30 establece bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. Asimismo, se añade que la bonificación será de aplicación a las personas incorporadas que previamente tengan contrato indefinido en la propia cooperativa o social laboral. En este artículo se presta especial atención a las personas jóvenes menores de 30 años inclusive, o personas de 35 años con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

Asimismo, esta subsección regula el apoyo al empleo en ámbitos y sectores específicos mediante las siguientes medidas:

a) Bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias (artículo 31).

b) Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística (artículo 32).

c) Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos (artículo 33).

Dentro del capítulo II, la sección 2ª prevé otros instrumentos de apoyo al empleo, tales como:

- Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva (artículo 34).
- Reserva de empleo (artículo 35).
- Planes de igualdad en las empresas (artículo 36).
- Pactos locales y comarcales de empleo (artículo 37).

La sección 3ª establece normas comunes a las bonificaciones en la cotización divididas en dos subsecciones:

La subsección 1ª regula la aplicación, control y coordinación de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social.

En primer lugar, la Tesorería General de la Seguridad Social aplicará los beneficios de cuotas, utilizando para ello los programas y aplicaciones disponibles para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social (artículo 38).

En segundo lugar, en relación con las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social, que se financian con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, este organismo realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento a tales bonificaciones, así como de la correcta aplicación de los importes de dichas bonificaciones. Por su



parte, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará el cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas (artículo 39).

Sin perjuicio de lo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a la reclamación de los importes indebidamente aplicados.

Por último, en el artículo 40 se regula la necesaria coordinación que debe existir entre la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como entre éstos y otras administraciones u organismos públicos competente sobre la información que acredite la concurrencia de las condiciones objetivas para el acceso y mantenimiento de los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social. Para ello, deberán instrumentar los convenios o demás instrumentos jurídicos de coordinación, colaboración o cooperación, así como la interoperabilidad de los sistemas de información, que pudieran resultar necesarios para garantizar la aplicación de tales beneficios, así como su control o verificación.

Por su parte, la subsección 2ª se refiere a la acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones (artículo 41) y la acreditación de la inexistencia de exclusiones (artículo 42).

Por último, el capítulo III, relativo a la financiación y evaluación, incluye dos artículos:

El artículo 43, referido a la financiación, señala que todos los incentivos a la contratación indefinida previstos en la sección 1ª del capítulo II se financiarán con bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la respectiva partida presupuestaria del SEPE Servicio Público de Empleo Estatal.

Por su parte, el artículo 44 prevé la evaluación del impacto de las medidas incluidas en esta ley, la cual se realizará con la periodicidad que se determine en el marco del modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo y, al menos, junto con la evaluación intermedia y final de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. De otra parte, en relación con los incentivos a la contratación y otros programas financiados mediante subvenciones, su evaluación se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la coordinación de las citadas evaluaciones en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, se prevé, por un lado, que las evaluaciones se extiendan también al período anterior al último que se evalúa, de manera que se pueda comparar la evolución del empleo estable incentivado en sendos períodos de aplicación de las medidas; y, por otro, el establecimiento por el Servicio Público de Empleo Estatal de una base de datos con las evaluaciones realizadas.



Las disposiciones adicionales contienen previsiones sobre bonificaciones de la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, sobre los supuestos de reintegro de subvenciones y beneficios de seguridad social en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización empresarial, así como referencia a las bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar y en la cotización aplicables a personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, establecimiento de nuevos incentivos a la contratación o de otras medidas de impulso o mantenimiento del empleo estable y, por último, las relativas al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Las disposiciones transitorias prevén, por un lado, la normativa aplicable a los incentivos a la contratación en vigor y, por otro, la aplicación transitoria de las bonificaciones en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de las personas penadas en instituciones penitenciarias.

La disposición derogatoria relaciona quince disposiciones normativas a las que la nueva ley sustituye o deroga.

Por último, en las disposiciones finales se aborda la modificación de cinco textos normativos para adaptar algunas de sus disposiciones a la nueva ley, así como el título competencial, la habilitación reglamentaria y la entrada en vigor de la ley.

IV

En la elaboración de esta ley se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que exigen que éstas actúen de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

De una parte, los principios de necesidad y eficacia se cumplen en tanto que esta ley persigue la implementación de la Reforma 7 “Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral” del Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia y con ella se busca establecer el marco de ordenación de los incentivos a la contratación laboral y de otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable financiadas con reducciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

Los problemas constatados y la solución de los mismos justifican suficientemente la necesidad y oportunidad del proyecto normativo objeto de consulta.

Los incentivos a la contratación, que, como se ha dicho anteriormente, suponen una parte importante del gasto total en políticas activas de empleo, no han logrado resolver los problemas estructurales del mercado laboral español, demostrándose poco eficaces para lograr un impacto que perdure en el tiempo. Por ello, se debe llevar a cabo una revisión de las mismas, que permita liberar recursos para reforzar la personalización de las políticas activas y orientar los incentivos a



mejorar el acceso al empleo estable de colectivos específicos de baja empleabilidad, siguiendo para ello las recomendaciones del Spending Review sobre incentivos a la contratación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), en aras de alcanzar la máxima eficacia y eficiencia en su aplicación.

De otra parte, esta ley da cumplimiento estricto a los principios de proporcionalidad y seguridad jurídica, toda vez que no existe ninguna alternativa regulatoria para la revisión de las bonificaciones a la contratación laboral y de otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable financiadas con beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social, y es la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma. Asimismo, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Asimismo, la ley cumple con el principio de transparencia, quedando su justificación expresada en esta exposición de motivos, junto con la referencia a su estructura y contenido. Se ha sometido al trámite de consulta pública y se someterá al trámite de audiencia e información pública previas en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a la ciudadanía afectada y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, se consultará directamente, a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Por otra parte, serán consultadas las comunidades autónomas, en virtud del principio de cooperación al que se refiere el artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Por último, esta ley cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y permite una gestión eficiente de los recursos públicos.

CAPÍTULO I Disposiciones generales

SECCIÓN 1.^a OBJETO Y PRINCIPIOS

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Esta ley 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, así como mediante subvenciones públicas, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.



2. Al conjunto de subvenciones públicas que podrán conceder los servicios públicos de empleo para el fomento de la contratación laboral y la financiación de otros programas de activación para el empleo, sin perjuicio de las especialidades contenidas en su regulación particular, le será de aplicación las disposiciones generales contenidas en el capítulo I.

3. Las medidas de fomento del empleo consistentes en bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta se regulan directamente en el capítulo II.

4. Esta ley también regula otros instrumentos de apoyo al empleo referidos a: los acuerdos por el empleo adoptados en el marco de la negociación colectiva, la reserva de empleo, las cláusulas sociales en la contratación pública, los planes de igualdad en las empresas y los pactos locales o comarcales de empleo, en los términos previstos en la sección 2.^a del capítulo II de esta ley; así como los servicios de información, formación y acompañamiento previstos en el artículo 3.

5. El Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo estable de grupos específicos de personas trabajadoras que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refiere el párrafo anterior, cuya adopción requerirá de una evaluación previa sobre su necesidad y oportunidad, se limitarán a fomentar el empleo estable de las personas trabajadoras desempleadas.

Artículo 2. *Objetivos de la ley.*

1. En el marco de las políticas activas de empleo, esta ley tiene como objetivos generales promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar el trabajo autónomo y la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

2. Son objetivos específicos de esta ley:

a) 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, definidos en los términos previstos en la sección 2.^a de este capítulo.

b) Excepcionalmente tales medidas podrán tener por objeto la contratación temporal y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante



contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación de la vida familiar y laboral.

c) La garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación.

d) El impulso de la mejora de la calidad del empleo del conjunto de las personas trabajadoras.

e) El fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario.

f) El impulso de la creación neta de empleo y su mantenimiento.

g) El fomento del autoempleo y la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad.

h) El reconocimiento e impulso de la participación de otros agentes y niveles territoriales en el desarrollo de instrumentos o medidas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de esta norma.

i) El reconocimiento de la dimensión sectorial y territorial de las ayudas al empleo.

Artículo 3. *Servicios de información, formación y acompañamiento al fomento del empleo.*

En el marco de los servicios regulados en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y a fin de contribuir al logro de los objetivos indicados en el artículo anterior, los servicios públicos de empleo promoverán en sus respectivos ámbitos de actuación:

a) El acceso de las personas, empresas y demás entidades empleadoras demandantes de servicios de empleo a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas, en particular de las previstas en esta ley, así como a procesos eficaces de difusión de sus necesidades de personas trabajadoras y procesos de captación de personas candidatas.

b) El acceso de las personas vulnerables y de baja empleabilidad, destinatarias de la contratación laboral incentivada, a la formación profesional en el trabajo y a los servicios de tutorización, asesoramiento continuado y atención personalizada para reforzar la mejora de su empleabilidad y favorecer su estabilidad en el empleo.



SECCIÓN 2.ª PERSONAS DESTINATARIAS DE LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 4. *Personas destinatarias de la contratación laboral incentivada.*

1. Con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, identidad de género, edad, religión o creencias, ideología, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que determine la Ley de Empleo, podrán ser destinatarias de las medidas de fomento de la contratación laboral, en los términos señalados en el capítulo II cuando se financien mediante bonificaciones en la cotización y en los señalados por las administraciones públicas competentes cuando se financien mediante subvenciones públicas:

a) Personas vulnerables o de baja empleabilidad, que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas. No obstante, no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo a las mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, a las víctimas del terrorismo y a las personas trabajadoras con discapacidad que transiten desde el mercado de trabajo protegido al mercado ordinario, a las personas que se encuentren en este mismo tránsito desde empresas de inserción, y a las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Asimismo, no será precisa la inscripción como demandantes de empleo de las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada a las que se exceptione en esta Ley, o en cualquier otra norma legal o reglamentaria, de tal requisito.

b) Personas trabajadoras que se encuentren en alguno de estos supuestos:

1.º Que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos en los supuestos previstos en esta ley.

2.º Que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios.

2. La condición de persona destinataria de la contratación laboral incentivada deberá acreditarse:

a) En el caso de las bonificaciones de cuotas, a la fecha del alta de la persona trabajadora en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o, en su caso, a la fecha en que se produzca la variación de datos correspondiente a partir de la cual se produzca el inicio de la aplicación de la bonificación.

b) En el caso de las subvenciones públicas, a la fecha de celebración del contrato incentivado.



3. Los contratos de trabajo que se celebren con las personas trabajadoras incluidas en los colectivos a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 5. Personas destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable.

Además de las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada a que se refiere el artículo anterior, podrán ser destinatarias de los demás programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable las personas consideradas como tales en cada uno de ellos, en los términos señalados en el capítulo II cuando se financien mediante bonificaciones en la cotización y en los señalados por las administraciones públicas competentes cuando se financien mediante subvenciones públicas, y en particular:

a) Personas trabajadoras sustituidas por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral o que cambian de puesto de trabajo por riesgo derivados del embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

b) Personas trabajadoras que se incorporan como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.

Artículo 6. Definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

A efectos de esta ley, se entenderá por:

a) Personas vulnerables o de baja empleabilidad: las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

b) Personas con discapacidad: las definidas como tales en el texto refundido de la Ley General de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Estas personas, y en especial las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, tendrán la condición de destinatarias de los programas de empleo previstos en esta ley, con independencia de su situación laboral cuando no se establezcan expresamente otros requisitos.

c) Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual



o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

d) Personas en riesgo o situación de exclusión social: quienes se hallen incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, así como cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socio económica tenga acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes.

e) Mujeres víctimas de violencia de género: las mujeres que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

f) Víctimas del terrorismo: las personas que acrediten dicha condición de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

g) Mujeres víctimas de trata de seres humanos: las mujeres que acrediten dicha situación mediante informe de un servicio público encargado de la atención integral a las víctimas de trata, o por entidades sociales especializadas debidamente reconocidas por las Administraciones públicas competentes en la materia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.

h) Mujeres víctimas de violencias sexuales: las mujeres mayores de 16 años que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

SECCIÓN 3.^a BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS

Artículo 7. *Determinación de los beneficiarios.*

1. Podrán beneficiarse de los incentivos previstos en esta ley, en los términos y condiciones que para cada programa o medida se determine:

- a) Las empresas u otros empleadores.
- b) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- c) Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.
- d) Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, con la excepción señalada en el apartado 2.



En todo caso, a efectos de la aplicación de los beneficios en las cotizaciones sociales, todos los beneficiarios son empresas inscritas en el sistema de la Seguridad Social en su condición de sujetos responsables del ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

2. No podrán ser beneficiarios la Administración General del Estado, la Administración de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local, así como los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas señaladas anteriormente, en los términos establecidos en el artículo 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

No se aplicará lo establecido en este apartado a la contratación de personas trabajadoras con discapacidad por centros especiales de empleo de titularidad pública, así como a la contratación de personas en situación de exclusión social por empresas de inserción participadas por las administraciones o entidades públicas. Tampoco será de aplicación a la contratación del personal investigador predoctoral previsto en el artículo 29.

Artículo 8. *Requisitos de los beneficiarios.*

Para ser beneficiario se requerirá:

a) No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 33.7.f) de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

b) Respecto de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social y de las subvenciones públicas, no haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 46 y 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Asimismo, respecto de las subvenciones públicas, no haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 62 y 63 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

En el caso de que se trate de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social, la fecha en que se deberá estar al corriente en el cumplimiento de estas obligaciones será aquella en la que se comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social el alta de la persona trabajadora o la



variación de datos correspondiente en el supuesto de que el inicio del derecho a la bonificación de cuotas no se produzca como consecuencia del alta.

A los efectos de considerarse cumplido el requisito de hallarse al corriente en las obligaciones tributarias durante toda la duración de los beneficios, así como para el acceso a nuevos beneficios, se considerará que los certificados emitidos por vía telemática por el órgano competente tendrán un plazo de validez de seis meses desde su emisión, quedando acreditado el cumplimiento del citado requisito durante la totalidad de dicho plazo, con independencia de la situación tributaria en la que se encuentre la empresa entre la fecha a la que se refiere el párrafo anterior y la del vencimiento del plazo de validez de seis meses indicado anteriormente. Dicho plazo de validez se extenderá durante otros seis meses desde que se verifique, dentro de cada uno de dichos plazos, la condición de encontrarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias por el acceso a nuevos beneficios.

d) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación al ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en su desarrollo reglamentario, salvo que se establezca legalmente la inaplicación de alguno de los apartados de dicho artículo.

En el supuesto de beneficios en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, si durante el período de su disfrute concurren las circunstancias establecidas en el artículo 20.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se producirá la pérdida automática de los beneficios regulados en la presente ley, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en plazo reglamentario, salvo que sea debida a error de la Administración, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de tales beneficios. La citada pérdida automática de beneficios se aplicará exclusivamente respecto de las personas trabajadoras en las que concurren las circunstancias descritas en el artículo 20.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en el marco de las liquidaciones de cuotas practicadas en el sistema de liquidación directa al que se refiere el artículo 22 de la citada Ley.

A estos efectos se entenderá que las empresas no se encuentran al corriente en el cumplimiento del requisito al que se refiere esta letra d) cuando el alta de la persona trabajadora se haya comunicado por la empresa ante la Tesorería General de la Seguridad Social en momento posterior a la finalización del plazo reglamentario de presentación de la correspondiente liquidación de cuotas o, en su caso, a aquel en el que se haya realizado la última confirmación de la liquidación de cuotas, dentro del correspondiente plazo reglamentario de presentación, en la que debería haberse incluido por primera vez a la persona trabajadora afectada con aplicación de las bonificaciones en la cotización de que se trate.



Artículo 9. *Obligaciones de mantenimiento en el empleo.*

1. En los incentivos a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos en esta ley, y por la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, 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, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación incentivados.

A efectos de lo establecido en este apartado, en el caso de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social se entenderá como fecha de inicio del contrato, la transformación o la incorporación incentivados, la fecha del alta, o, en su caso, variación de datos, de la persona trabajadora en la empresa con las condiciones determinantes de la aplicación del correspondiente beneficio.

2. A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuentas las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta ley, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo.

3. El incumplimiento de las obligaciones de mantenimiento del alta, o de la situación asimilada al alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, previstas en este artículo, determinará la pérdida del derecho a los correspondientes beneficios, con aplicación de lo establecido en el artículo 13.

Artículo 10. *Cuantías y duración de los beneficios.*

1. La cuantía y la duración de las bonificaciones en la cotización se regirán por lo establecido en cada uno de los programas o medidas previstos en el capítulo II.

Las bonificaciones se aplicarán respecto del importe de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y por contingencias profesionales, así como a la cotización por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, Fondo de Garantía



Salarial y formación profesional, teniendo como límite, en cualquier caso, el 100 por cien del importe de dichas aportaciones.

En el caso de las bonificaciones en la cotización destinadas a promover la contratación laboral, se establece una cuantía de bonificación por cada mes natural completo en el que la persona destinataria de las medidas de fomento de empleo figure en situación de alta con obligación de cotizar la persona trabajadora contratada, durante el período a que se extienda la aplicación de las bonificaciones.

En el supuesto de que la persona trabajadora no figure en alta durante todo un mes natural completo, o la bonificación en la cotización no fuera aplicable a la totalidad de un mes natural completo, el importe de la bonificación aplicable durante dicho período mensual será el resultado de multiplicar el número de días de alta con obligación de cotizar con derecho a la bonificación durante dicho mes por el importe diario de la bonificación. Este importe diario será el que resulte de dividir la bonificación en la cotización mensual aplicable entre 30, y en el caso de que el resultado fuese decimal periódico se tomarán en cuenta las dos cifras decimales con redondeo superior en el caso de que la tercera cifra decimal esté comprendida entre 5 y 9.

2. Respecto de los incentivos a la contratación laboral, sus cuantías se establecen por cada contrato suscrito a tiempo completo.

En los supuestos de contratación a tiempo parcial, las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. A estos efectos, se entenderá por persona trabajadora a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

A efectos de la aplicación del incentivo en el caso de bonificaciones de cuotas, se entenderá que el porcentaje del 50 por ciento a que hace referencia el párrafo anterior es el porcentaje comunicado por la empresa en el momento del alta, o como variación de datos, identificativo del tiempo de trabajo realizado por la persona trabajadora en cada uno de los días del correspondiente período de liquidación de cuotas. Cuando la jornada de trabajo, definida conforme a lo indicado en este párrafo, sea inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable, no resultará de aplicación ningún importe de bonificación de cuotas, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de la bonificación de cuotas.

El citado límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial no resultará de aplicación al colectivo de personas con discapacidad a las que resulten de aplicación las bonificaciones en la cotización previstas en los artículos 14, 15 y 16 de esta ley, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades, ni tampoco en los supuestos de reducción de jornada previstos en los artículos



37.6 y 37.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni durante los períodos en los que las personas trabajadoras reduzcan su jornada de trabajo como consecuencia del ejercicio del derecho a la huelga.

3. Cuando, durante la vigencia de un contrato incentivado que se hubiera concertado a tiempo parcial, el mismo se transforme en contrato a tiempo completo o pase a tener una jornada distinta, con el límite indicado en el apartado anterior, se mantendrán los beneficios, pero sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de aplicación de tales beneficios. A efectos de la aplicación del incentivo en el caso de bonificaciones de cuotas, estas se mantendrán cuando se produzca una variación del tiempo de trabajo comunicado, mediante variación de datos, por el empleador y, asimismo, se tendrá en cuenta lo indicado en el tercer párrafo del apartado anterior.

4. En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a los beneficios o incentivos disfrutados por el anterior, beneficiándose de ellos por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera, aplicándosele igualmente las obligaciones de mantenimiento del empleo previstas en el artículo 9.

5. En el supuesto de personas trabajadoras que accedan a la jubilación parcial, la empresa no perderá el derecho a los beneficios o incentivos disfrutados hasta entonces, beneficiándose de ellos por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que corresponda, con aplicación de las obligaciones de mantenimiento en el empleo previstas en el artículo 9.

Artículo 11. *Exclusiones.*

1. Los incentivos a la contratación previstos en esta ley, cualquiera que sea la forma que adopten, no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo y la del servicio del hogar familiar, respecto de los beneficios previstos legalmente, así como la de *las personas penadas* en las instituciones penitenciarias y las personas menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, en los términos señalados en la disposición transitoria segunda.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.



c) Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los doce meses anteriores a la fecha de alta de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada.

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de contratos que estén incentivados con arreglo a esta ley.

d) Personas trabajadoras que hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de tres meses previos a la fecha del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato incentivado. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior de la persona trabajadora con empleadores a los que la persona solicitante de los incentivos haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando se trate de contrataciones con personas trabajadoras con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones del apartado 1.c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y del apartado 1.d).

No obstante, la exclusión establecida en el apartado 1.d) no será de aplicación en el supuesto de contratación de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de personas trabajadoras con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

3. En todo caso, las exclusiones citadas en el apartado anterior no se aplicarán si se trata de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo a las que resulten de aplicación las bonificaciones en la cotización reguladas en el artículo 14.b). A efectos de esta ley, se considerarán como tales a las personas incluidas en alguno de los grupos señalados en el artículo 6.c).

4. Los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de doce meses de los incentivos a la contratación. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.



El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Artículo 12. *Incompatibilidad y concurrencia de beneficios.*

1. En el caso en que la contratación de una persona trabajadora o la incorporación a sociedades laborales o cooperativas pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos incentivos o beneficios en esta ley, sólo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de la solicitud del alta, o de la variación de datos, de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social. Cuando se opte por la bonificación de cuotas, dicha opción se ejercerá a través de la comunicación de los datos establecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social para la identificación de la bonificación elegida.

2. En las medidas con incentivos a la contratación, la suma de las bonificaciones en la cotización y las subvenciones concedidas por un servicio público de empleo para cubrir costes salariales y de seguridad social, no podrá superar el 60 por 100 de los costes reales derivados de los contratos que se suscriban, salvo en el caso de las personas trabajadoras con discapacidad contratadas por los Centros Especiales de Empleo y de personas trabajadoras en riesgo o situación de exclusión social contratadas por empresas de inserción, en que el límite será el 100 por 100 de los citados costes. La comprobación de este extremo corresponderá al servicio público de empleo competente para conceder las citadas subvenciones.

3. No serán compatibles con los incentivos o beneficios que se obtengan al amparo de esta ley las subvenciones previstas para los mismos conceptos en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos. La comprobación de tal extremo corresponderá a la entidad competente para la concesión de las subvenciones indicadas.

Artículo 13. *Reintegros.*

1. En los supuestos de obtención de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social sin reunir los requisitos exigidos y, en su caso, de incumplimiento de las obligaciones previstas en los artículos 9 y 12 procederá la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

2. En el caso de que proceda el reintegro de subvenciones públicas, se estará a lo que establezcan las normas dictadas por las administraciones públicas competentes para su concesión.



3. Las obligaciones de reintegro establecidas en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto y, en su caso, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

CAPÍTULO II

Incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo

SECCIÓN 1.^a BONIFICACIONES EN LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y POR CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA

Subsección 1.^a Contratación laboral o reincorporación de personas con discapacidad

Artículo 14. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas con discapacidad.

La contratación indefinida de personas con discapacidad, tanto en el mercado de trabajo ordinario como en el mercado de trabajo protegido, dará derecho a las siguientes bonificaciones en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1:

a) Bonificación en la cotización de 366 euros/mes durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo regulados en la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, o de contratos formativos suscritos con personas trabajadoras con discapacidad.

b) En el supuesto de la letra anterior, la bonificación en la cotización será de 421 euros/mes si la persona trabajadora con discapacidad está incluida en alguno de los grupos de personas con discapacidad que presentan mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo, según la definición contenida en el artículo 6.c).

c) Si la persona trabajadora con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, las bonificaciones previstas en este apartado se incrementarán en 50 euros/mes. De concurrir ambas condiciones, las bonificaciones se incrementarán en 100 euros/mes.

Artículo 15. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite.



La contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 128 euros/mes durante cuatro años.

Se consideran personas con capacidad intelectual límite aquellas que se determinan en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.

Artículo 16. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta.

La contratación indefinida que suponga la readmisión de personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, según los supuestos previstos en el artículo 2, apartados 1 y 2, del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 138 euros/mes durante un período de dos años, siempre y cuando la citada readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo.

Subsección 2.ª Contratación de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos y otras medidas de conciliación

Artículo 17. Bonificaciones por la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos.

La contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, conforme a las definiciones contenidas en las letras e, g) y h) del artículo 6, respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 128 euros/mes durante cuatro años.

Artículo 18. Bonificaciones en los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos.

1. Darán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 366 euros/mes durante el período al que se refiere el apartado 2:

a) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones



económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, a las que se refieren los artículos 186 a 189 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o la menor o de corresponsabilidad en el cuidado del menor o de la menor lactante, a las que se refieren los artículos 177 a 185 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

c) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos y en los términos establecidos en las letras a) y b) anteriores.

La bonificación aplicable a este supuesto será compatible con la establecida en el artículo 38 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

d) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.

e) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.

2. En los supuestos a que se refieren las letras a), b), c) y e), la duración de las bonificaciones en la cotización coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o, en su caso, situación de incapacidad temporal. En los supuestos a que se refiere la letra d), la duración de la bonificación será de seis meses desde el inicio del contrato de sustitución.

Artículo 19. Bonificaciones para personas trabajadoras durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, corresponsabilidad en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

1. A la cotización de las personas trabajadoras por cuenta ajena sustituidas durante el percibo de las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor, corresponsabilidad en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución a que se refieren las letras a) y b) del



apartado 1 del artículo 18, les será de aplicación una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 366 euros/mes.

2. Asimismo, a la cotización de las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos a que se refiere la letra c) del apartado 1 del artículo 18, les será de aplicación una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 366 euros/mes, para el caso de los socios encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

3. La duración de las bonificaciones indicadas en los apartados 1 y 2 coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación.

Artículo 20. Bonificación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

1. En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 138 euros/mes.

La situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural se acreditará por la empresa mediante el informe de resultados de la evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16.2 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. Asimismo, la bonificación prevista en el apartado anterior será aplicable en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, en los términos y condiciones legalmente previstos, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado de la persona trabajadora.

La existencia de la enfermedad profesional se acreditará mediante certificación del correspondiente equipo de valoración de incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Por su parte, la constatación de la compatibilidad del nuevo puesto de trabajo con el estado de salud del trabajador se efectuará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Subsección 3.^a Contratación de personas en situación de exclusión social y desempleadas de larga duración y víctimas del terrorismo



Artículo 21. *Bonificaciones por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social.*

1. La contratación indefinida de personas trabajadoras en situación de exclusión social, conforme a la definición contenida en el artículo 6.d), dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 55 euros/mes durante 4 años.

A efectos de la aplicación de la bonificación de cuotas, la acreditación de la situación de exclusión social por los servicios sociales u órgano público competente, conforme a lo señalado en el artículo 6.d), deberá aportarla la empresa en el momento del alta de la persona trabajadora en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

2. Si la contratación indefinida a que se refiere el apartado anterior se realiza por empresas de inserción, la bonificación será de 73 euros/mes durante tres años, o bien de 147 euros/mes durante tres años si la contratación indefinida se realiza con personas jóvenes menores de 30 años inclusive, o personas menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

3. En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora contratada haya finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción durante los 12 meses anteriores, no haya prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción y sea contratada con carácter indefinido por un empleador que no tenga la condición de empresa de inserción o centro especial de empleo, la bonificación será de 147 euros/mes durante un periodo máximo de 12 meses. A la finalización de este periodo de 12 meses, será de aplicación la bonificación establecida en el apartado 1 anterior hasta completar la duración máxima prevista en dicho apartado.

4. La bonificación por contratación indefinida establecida en el apartado 2 será de aplicación, asimismo, en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo regulados en la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Artículo 22. *Bonificación por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración.*

La contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 110 euros/mes durante tres años.



Cuando estos contratos se concierten con mujeres, la bonificación indicada será de 128 euros/mes durante tres años.

Artículo 23. Bonificaciones por la contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo

La contratación indefinida de personas que tengan acreditada la condición de víctima de terrorismo conforme a la definición contenida en la letra f) del artículo 6, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 128 euros/mes durante cuatro años.

Subsección 4.ª Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos y contratación de personal investigador en formación

Artículo 24. *Bonificaciones por la realización de contratos formativos.*

Los contratos formativos darán derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, a las siguientes bonificaciones en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1:

a) En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, bonificación de 138 euros/mes cuando el contrato se celebre con personas con discapacidad.

b) En el caso del contrato de formación en alternancia, bonificación de 91 euros/mes (122 euros/mes si se contrata a persona con discapacidad). Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.

Estas bonificaciones no serán de aplicación en los contratos de formación en alternancia cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación.

Artículo 25. *Bonificación por la transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo.*

1. La transformación en indefinidos de contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147 euros/mes.

En el supuesto de personas trabajadoras con contrato formativo y puestas a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los términos señalados en el párrafo anterior, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichas personas trabajadoras un contrato de trabajo por tiempo indefinido.



2. La transformación en indefinidos de contratos de relevo, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 55 euros/mes durante los tres años siguientes. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 73 euros/mes.

3. La empresa deberá acreditar las condiciones determinantes de la aplicación de las anteriores bonificaciones de cuotas con la comunicación del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social de la persona trabajadora en el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, o de la variación de datos en los supuestos de transformación de contratos previstos en el primer párrafo del apartado 1 y en el apartado 2.

Artículo 26. Bonificación en la cotización empresarial a la Seguridad Social del personal investigador.

1. La contratación indefinida, por empresas de menos de 50 trabajadores dedicadas a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica, de personas investigadoras que se dediquen a la realización de las citadas actividades, con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 110 euros/mes, durante tres años.

Cuando se trate de personas investigadoras jóvenes, entendiéndose por tal aquellas que han obtenido un título superior en los tres años anteriores a la contratación, dará derecho a una bonificación de 125 euros/mes. La bonificación será de 150 euros/mes si la contratación se refiere a una mujer.

2. Con relación a la exclusividad y al cómputo de la totalidad del tiempo de trabajo, se admitirá que hasta un 15 por ciento del tiempo dedicado a tareas de formación, divulgación o similares, compute como dedicación exclusiva a actividades de I+D+i.

3. La bonificación regulada en este artículo no será de aplicación a aquellos empleados que trabajen para empresas que llevan a cabo proyectos de investigación, de desarrollo o de innovación tecnológica, cuya labor consista en actividades distintas a las señaladas como tales en el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, como son las de administración, gestión de recursos, marketing, servicios generales y dirección, entre otras.

4. A efectos de lo establecido en este artículo, se considerarán actividades de I+D+i las definidas como tales en el artículo 35 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

Artículo 27. Bonificación por la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas.



La contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de las personas que desarrollen formación práctica en las empresa por parte de la empresa donde las realice, ya sea a la finalización o durante el desarrollo de la misma, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 138 euros/mes durante un período máximo de tres años, salvo que la persona trabajadora contratada sea persona con discapacidad, en cuyo caso la bonificación podrá aplicarse durante toda la vigencia del contrato.

Para el caso de incorporación como persona socia en la cooperativa, la citada bonificación sólo será de aplicación cuando dicha entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Artículo 28. Bonificaciones a la formación en alternancia.

1. La actividad formativa en el ámbito laboral, vinculada al contrato de formación en alternancia, cuando, en los términos que se determine reglamentariamente, sea desarrollada en el ámbito de la empresa dará 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 ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 por ciento de la jornada el segundo.

Cuando el contrato de formación en alternancia se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 por ciento de la jornada el segundo.

2. Todas las empresas que realicen contratos de formación en alternancia se podrá aplicar una bonificación por costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. En el supuesto de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. Tales bonificaciones se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional.

Artículo 29. Seguridad Social en el contrato predoctoral.

La contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral establecida en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la



Innovación, dará derecho, durante la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas, a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 115 euros/mes.

Subsección 5.ª Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos

Artículo 30. Bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.

1. La incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 73 euros/mes durante tres años, cuando dichas entidades hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Asimismo, será de aplicación la citada bonificación cuando las personas que se incorporen como socias trabajadoras o de trabajo sean personas trabajadoras que tengan contrato indefinido en la propia cooperativa o sociedad laboral en que se produce la incorporación.

2. Si las incorporaciones a que se refiere el apartado anterior se realizan con personas jóvenes menor de 30 años, o personas menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, la bonificación será de 147 euros/mes durante el primer año, y de 73 euros/mes durante los dos años restantes.

Artículo 31. Bonificación por la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias.

La transformación de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo regulado en el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho, durante los tres años siguientes, a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 55 euros/mes, o de 73 euros/mes en el caso de mujeres, cuando la citada transformación corresponda a contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

Artículo 32. Medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses



de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo-discontinuo, podrán aplicar en dichos meses una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 174 euros/mes.

Artículo 33. Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos.

Las empresas, excluida la administración pública y las entidades, organismos y empresas del sector público, dedicados a actividades encuadradas en los sectores de 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, así como en otros sectores o ámbitos de actividad que se determinen legalmente, en las ciudades de Ceuta y Melilla, con cuentas de cotización asignadas a dichas empresas en las que tengan personas trabajadoras con contratos indefinidos que presten actividad en las referidas ciudades, tendrán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 262 euros/mes durante la vigencia de los contratos.

La bonificación anterior resultará de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen, para cada persona trabajadora con contrato bonificado, acciones formativas relacionadas con la actividad empresarial por un tiempo mínimo de duración de 20 horas cada año, salvo que el período de aplicación de la bonificación dentro del año haya sido inferior a seis meses. El desarrollo, organización y comunicación de las acciones formativas a que se refiere el párrafo anterior deberán realizarse en el marco de la iniciativa de formación programada por las empresas para sus personas trabajadoras, conforme a lo previsto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en su normativa de desarrollo.

SECCIÓN 2.^a OTROS INSTRUMENTOS DE APOYO AL EMPLEO

Artículo 34. Acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva.

1. Podrán ser objeto de incentivos en los términos y condiciones que se determinen, legal o reglamentariamente, las medidas acordadas en el marco de 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 art.17.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



2. La adopción en el marco de la negociación colectiva de las medidas previstas en el apartado anterior serán objeto de consideración como criterios sociales a los efectos previstos en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Artículo 35. *Reserva de empleo.*

El Gobierno podrá regular medidas de reserva o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de personas trabajadoras demandantes de empleo.

Artículo 36. *Planes de igualdad en las empresas.*

Se impulsará la implantación de los planes de igualdad en la empresa a través de las siguientes actuaciones:

a) La exigencia de la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para las empresas que, estando obligadas a su implantación, soliciten subvenciones u otros beneficios en programas de empleo financiados por los servicios públicos de empleo competentes.

De conformidad con el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, están obligadas a tener planes de igualdad las empresas de 50 o más personas trabajadoras. Asimismo, están obligadas las empresas de menos de 50 personas trabajadoras cuando así esté establecido por convenio colectivo o sea acordado por la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador, según lo dispuesto en el artículo 45.3 y 4 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

b) El apoyo y asesoramiento a PYMES para la implantación y aplicación de planes de igualdad. Esta función se podrá realizar por las administraciones públicas competentes o por las empresas o entidades especializadas contratadas por éstas, así como a través de las Unidades de Promoción y Desarrollo que reciban subvenciones de los servicios públicos de empleo para financiar su funcionamiento y se les encomiende dicha función.

Artículo 37. *Pactos locales o comarcales de empleo.*

1. Se podrán impulsar pactos locales o comarcales de empleo, que persigan la implicación y participación de los principales agentes sociales económicos de la localidad o territorio, para convertirse en la base de una política activa de desarrollo local o comarcal y de creación de empleo, con los objetivos generales de adoptar medidas que favorezcan la creación de empleo estable y de calidad contribuyendo al desarrollo sostenible de territorio afectado, favorecer la igualdad de género y de oportunidades, luchar contra la discriminación en el mercado laboral y fomentar las



redes de intercambio de conocimientos que promuevan el desarrollo integral de territorios socialmente responsables. En el seno del pacto local o comarcal se podrán constituir mesas de empleo joven u otras centradas en determinados colectivos que requieran especial atención y protección.

2. Podrán contribuir al impulso de los pactos a que se refiere el apartado anterior el personal técnico en gestión de desarrollo local y las Unidades de Promoción y Desarrollo cuya contratación y funcionamiento, respectivamente, sean objeto de las subvenciones previstas en el programa común para el fomento territorial del empleo.

SECCIÓN 3.^a NORMAS COMUNES A LAS BONIFICACIONES EN LA COTIZACIÓN

Subsección 1.^a Aplicación, control y coordinación

Artículo 38. Aplicación de las bonificaciones en la cotización.

1. La Tesorería General de la Seguridad Social aplicará los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social en las liquidaciones de cuotas practicadas a través del sistema de liquidación directa, al que hace referencia el artículo 22.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, utilizando para ello los programas y aplicaciones disponibles para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social.

2. La aplicación de los beneficios de cuotas se realizará automáticamente en función de los datos de que disponga la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los sujetos obligados a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras; por aquellos otros que obren en su poder; por los datos adicionales que deban aportar, en su caso, los sujetos responsables para la identificación correcta de la bonificación de cuotas de que se trate, y por los que deba proporcionar el Servicio Público de Empleo Estatal conforme a lo establecido en el artículo 40.

Los datos, establecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social y proporcionados por las empresas a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), para la aplicación de las bonificaciones en la cotización, tienen el carácter de declaraciones responsables, en los términos establecidos en el artículo 69.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sobre la concurrencia de todas las condiciones establecidas legal o reglamentariamente para dicha aplicación, debiendo la empresa acreditar, ante el Servicio Público de Empleo Estatal o el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los aspectos sobre los que se ha efectuado la declaración responsable, a requerimiento de esos organismos, así como respecto de cualquier otro aspecto determinante del derecho a la aplicación de las bonificaciones en la cotización.



Artículo 39. Control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones.

1. En el caso de las bonificaciones de cuotas, una vez aplicadas conforme a lo establecido en el artículo anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas.

2. Corresponde al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las competencias que le atribuye la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de 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 de la Seguridad Social.

A tales efectos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará acciones de control sobre la correcta aplicación de tales beneficios, pudiendo iniciarse en caso de incumplimiento de la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas, sin perjuicio del resto de medidas derivadas de la actividad inspectora previstas en el artículo 22 de la citada Ley 23/2015.

Esta competencia se podrá ejercer mediante la planificación de actuaciones por parte del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre aquellos supuestos que resulten, y sin perjuicio de otras formas de actuación en los términos del artículo 20.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección y Seguridad Social.

3. Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la vigilancia en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad social, la Tesorería General de la Seguridad Social realizará sus funciones de control en la cotización de estos beneficios en la cotización, en el marco de sus competencias en materia de gestión y control de la cotización y de la recaudación de las cuotas y demás recursos de financiación del sistema de la Seguridad Social.

Artículo 40. Coordinación.

1. A efectos de lo establecido en el artículo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social pondrá a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras respecto de las que las empresas hayan comunicado los datos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 38.

De igual forma, la Tesorería General de la Seguridad Social pondrá a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal, a efecto de lo dispuesto en el apartado siguiente, la información sobre



las bonificaciones de cuotas efectivamente aplicadas mensualmente en las liquidaciones de cuotas.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal comprobará, con los datos a los que se hace referencia en el apartado anterior, la procedencia y exactitud de las bonificaciones de cuotas a cargo de su presupuesto, y procederá, en su caso, a solicitar el inicio del procedimiento de recaudación a la Tesorería General de la Seguridad Social comunicando por los medios telemáticos, informáticos o electrónicos que establezca esta última, los datos necesarios para realizar la gestión recaudatoria del importe de las bonificaciones aplicadas indebidamente, así como a informar de aquellos supuestos en los que proceda la pérdida del beneficio o la modificación de los importes a aplicar. Dicha comunicación de datos, que se considerarán ciertos para el inicio del correspondiente procedimiento recaudatorio, habilitará a la Tesorería General de la Seguridad Social para el inicio del mismo.

Asimismo, el Servicio Público de Empleo Estatal comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los medios telemáticos, informáticos o electrónicos que se determinen, aquellos supuestos en los que se detecten posibles indicios de fraude que precisen una valoración jurídica por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus competencias de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad Social, pudiendo adoptarse en caso de incumplimiento las medidas derivadas de la actividad inspectora previstas en el artículo 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección y Seguridad Social.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a lo establecido en el artículo 77.1.i) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y el Servicio Público de Empleo Estatal, pondrán a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información disponible sobre la aplicación de los beneficios de cuotas.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a todos los datos incorporados en los sistemas de información de la Tesorería General de la Seguridad Social y del Servicio Público de Empleo Estatal, mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a las condiciones en materia de alta y cotización en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, así como del registro de contratos de trabajo, respecto de empresas y personas trabajadoras, con el objetivo de planificar, preparar y desarrollar las debidas actuaciones de control. Con dichos datos la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá realizar los tratamientos necesarios para dichas actuaciones de control.

5. Las administraciones y organismos públicos competentes sobre la información que acredite la concurrencia de las condiciones objetivas para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas, deberán instrumentar los convenios o demás instrumentos jurídicos de coordinación, colaboración o cooperación, así como la interoperabilidad de sus sistemas de



información, con el Servicio Público de Empleo Estatal que pudieran resultar necesarios para garantizar el control, seguimiento y comprobación de las bonificaciones aplicadas a los beneficiarios en sus cotizaciones a la Seguridad Social.

Subsección 2.ª Acreditación

Artículo 41. Acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones.

A efectos de la aplicación y el control de las bonificaciones en la cotización, a que se refieren, respectivamente, los artículos 38 y 39 de esta ley, los requisitos previstos para sus beneficiarios en el artículo 8 se acreditarán como sigue:

a) La Administración de Justicia proporcionará a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo Estatal, a través de medios telemáticos, la información necesaria para identificar a las empresas que incumplan el requisito señalado en el artículo 8.a).

b) El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social proporcionará a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo Estatal, a través de medios telemáticos, la información necesaria para identificar a las empresas y personas trabajadoras que incumplan el requisito señalado en el artículo 8.b).

c) Las Administraciones Tributarias, incluidas las de régimen foral, proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo Estatal, a través de medios telemáticos, la información necesaria sobre el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 8.c).

d) A efectos de acreditar el requisito de encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social, previsto en el artículo 8.d), se entenderá que la fecha en que debe concurrir este requisito es la del alta de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social o, en su caso, de la variación de datos correspondiente.

Artículo 42. Acreditación de la inexistencia de exclusiones.

1. A efectos de aplicar las bonificaciones en la cotización y en el momento de comunicar la solicitud de alta o la variación de datos de sus personas trabajadoras, las empresas proporcionarán los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), que tendrán el carácter de declaración responsable, en los términos previstos en el artículo 69.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sobre la inexistencia del supuesto de exclusión a que se refiere el apartado 1.a) del artículo 11. La documentación acreditativa de tal extremo será puesta a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal o del Organismo Estatal Inspección de Trabajo de la Seguridad Social cuando dichos organismos lo requieran, a los efectos previstos en el artículo 39 de esta ley.



2. Respecto a los supuestos de exclusión a que se refieren los apartados 1.c) y 1.d) del artículo 11 y a efectos de aplicar las bonificaciones en la cotización, el requisito se entenderá cumplido cuando se verifique que el trabajador no ha figurado en alta en ningún código de cuenta de cotización de la misma o de otra empresa en los períodos y en las modalidades de contrato indicados en ambos párrafos, así como por las causas de la baja que procedan en el segundo de ellos. Sin perjuicio de ello, la comunicación por las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema RED, de los datos necesarios para acceder a las distintas bonificaciones en el momento de comunicar las solicitudes de alta o de variación de datos de sus personas trabajadoras, constituirá una declaración responsable, en los términos establecidos en el artículo 69.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre la inexistencia de los supuestos de exclusión a que se refieren los citados apartados 1.c) y 1.d) del artículo 11. La documentación acreditativa de tal extremo será puesta a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal o del Organismo Estatal Inspección de Trabajo de la Seguridad Social cuando dichos organismos lo requieran, a los efectos previstos en el artículo 39 de esta ley.

3. En los supuestos de exclusión a los que se refieren los apartados 1.b) y 3 del artículo 11, se entenderá, a efectos de la aplicación de las bonificaciones, que el requisito estará cumplido cuando se comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el alta o variación de datos, los datos establecidos por la misma para la identificación de la bonificación.

4. Asimismo, respecto de los requisitos y exclusiones incluidos en los artículos 14 a 13, se entenderá, a efectos de la aplicación de las bonificaciones, que los mismos estarán cumplidos cuando se comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el alta o variación de datos, los datos establecidos por la misma para la identificación de la bonificación.

La documentación acreditativa de tales extremos será puesta a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal o del Organismo Estatal Inspección de Trabajo de la Seguridad Social cuando dichos organismos lo requieran, a efecto de lo establecido en el artículo 39 de esta ley.

CAPÍTULO III

Financiación y evaluación

Artículo 43. *Financiación.*

1. Las bonificaciones en la cotización previstas en esta ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Los incentivos a la contratación y otros programas de empleo subvencionados por los servicios públicos de empleo se financiarán con cargo a los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicios Público de Empleo Estatal, que se distribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General



Presupuestaria y en el título V de la Ley XX/XXXX, de XX de XXXXX, de Empleo, sin perjuicio de que puedan financiarse además con los fondos propios y los fondos cofinanciados por la Unión Europea que las comunidades autónomas dispongan.

Artículo 44. *Evaluación de las medidas.*

1. Con la periodicidad que se determine en el marco del modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo y, al menos, junto con las evaluaciones intermedia y ex post que se realicen de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, vigente en cada momento, a los dos años de su aprobación y a su finalización, respectivamente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social realizará una evaluación del impacto de las medidas incluidas en esta ley financiadas con bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

2. Asimismo, con la periodicidad indicada en el apartado anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos realizarán la evaluación de los incentivos a la contratación y de otros programas de empleo financiados mediante la concesión de subvenciones públicas.

3. Las evaluaciones previstas en los dos apartados anteriores se extenderán también al período anterior al último que se evalúa, de manera que se pueda comparar la evolución del empleo estable incentivado en sendos períodos de aplicación de las medidas, a fin de efectuar un análisis más completo de sus efectos. En todo caso, estas evaluaciones se realizarán teniendo en cuenta las previsiones sobre evaluación de la política de empleo contenidas en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y, en particular, las relativas a los aspectos metodológicos.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la coordinación de las citadas evaluaciones en el seno del Sistema Nacional de Empleo, así como el establecimiento de una base de datos con las evaluaciones realizadas.

4. En función de los resultados de la evaluación, se adoptarán las medidas de reforma o adaptación que resulten necesarias para favorecer el empleo estable respecto de las personas desempleadas y, en particular, de los colectivos específicos de personas vulnerables o de baja empleabilidad, y, en su caso, respecto de los sectores de actividad previstos en la presente ley.

Disposición adicional primera. Bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

1. En el primer año de vigencia de esta ley, los contratos indefinidos que se celebren con personas jóvenes con baja cualificación, menores de 30 años y beneficiarias del Sistema Nacional



de Garantía Juvenil, darán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10.1, de 275 euros/mes, durante tres años.

A efectos de lo establecido en esta disposición, se considerarán personas jóvenes con baja cualificación aquellas que no hayan alcanzado los estudios correspondientes al título de Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio del sistema de Formación Profesional, de acuerdo con la declaración que realicen a este respecto en su inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. El falseamiento en dicha declaración podrá dar lugar a su exclusión como personas beneficiarias del citado Sistema.

2. El gobierno podrá ampliar, por años sucesivos, la medida prevista en el apartado anterior cuando lo permitan las disponibilidades financieras del Programa Operativo de Empleo Juvenil vigente en cada momento.

Disposición adicional segunda. Reintegro de subvenciones y beneficios de seguridad social en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización empresarial.

Las empresas que procedan al traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte del de los Estados miembros de la Unión Europea o del de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, deberán proceder a la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social en concepto de beneficios sociales en materia de cotización por las contrataciones realizadas durante los cuatro años inmediatamente anteriores a la deslocalización.

Igualmente procederá el reintegro de subvenciones públicas obtenidas en materia de contratación y empleo, de acuerdo con el procedimiento que establezcan las normas dictadas por las administraciones públicas competentes para su concesión.

Las obligaciones de reintegro establecidas en los párrafos anteriores se entienden sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto y, en su caso, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Disposición adicional tercera. *Bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar.*

1. La contratación de personas en el entorno familiar dará derecho a las bonificaciones en la cotización establecidas en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, sin perjuicio de lo previsto en su disposición transitoria tercera sobre mantenimiento de los beneficios por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas.



2. Asimismo, respecto a las personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, podrán resultar de aplicación las bonificaciones en la cotización establecidas en el artículo 14, en las letras a) y b) del artículo 18.1 y en el artículo 19.1 de esta ley, no resultándoles aplicables las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial.

Disposición adicional cuarta. *Bonificaciones en la cotización aplicables a personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.*

Las cuantías de las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en favor de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, así como los términos y condiciones para su aplicación, serán los establecidos en la Ley 20/2007, de 11 de julio, conforme a lo previsto en su disposición adicional segunda.

Disposición adicional quinta. *Transformación de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo.*

La aplicación de las bonificaciones previstas en el artículo 31 se limitará a las transformaciones de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo que se realicen durante los dos primeros años posteriores a la entrada en vigor de esta ley.

Disposición adicional sexta. Establecimiento de nuevos incentivos a la contratación o de otras medidas de impulso o mantenimiento del empleo estable.

1. En función de los resultados de las evaluaciones previstas en el artículo 44, así como de los objetivos y necesidades de empleo que pudieran plantearse en un momento dado para determinados colectivos vulnerables o de baja empleabilidad, o bien para determinados ámbitos territoriales o sectores de actividad, podrán establecerse nuevos incentivos a la contratación u otras medidas de impulso o mantenimiento del empleo estable financiadas con bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social y, en su caso, por conceptos de recaudación conjunta mediante norma de rango legal, sin perjuicio de su posterior desarrollo reglamentario.

2. Asimismo, lo dispuesto en el apartado anterior será de aplicación para la supresión de incentivos ya existentes cuando su evaluación o análisis haya demostrado su inoperatividad.

Disposición adicional séptima. *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*

La aprobación de esta ley constituye una actuación contemplada en la Reforma 7 “Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral”, incluida en el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, encuadrado en el área política VIII “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, dentro del Plan



Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, y de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision- CID), de 13 de julio de 2021.

Así, mediante esta Ley se procede a dar cumplimiento a la implementación de esta actuación, dado que su entrada en vigor constituye un hito (CID 337), dentro del referido C23.R7 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por ello, esta norma ha de cumplir con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y su normativa de desarrollo, así como como la Comunicación de la Comisión de Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, además de lo requerido en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, así como con lo establecido en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y en lo establecido en la Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Disposición transitoria primera. *Incentivos a la contratación en vigor.*

A los incentivos derivados de contratos iniciales o de la transformación de contratos temporales, suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley, así como a otras bonificaciones en la cotización y a los procedimientos de otras medidas iniciados con anterioridad a esa fecha, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración.

Disposición transitoria segunda. *Bonificaciones en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de las personas penadas en las instituciones penitenciarias.*

Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta de las que se benefician actualmente la entidad estatal de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo u órgano autonómico equivalente y *las personas penadas* que realizan actividades laborales en instituciones penitenciarias, así como las partes de la relación laboral de carácter especial de las y los menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de las y los menores, continuarán rigiéndose por lo establecido en la disposición adicional vigésima tercera,



apartado 1, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social hasta tanto no se prevea reglamentariamente una fórmula diferente de financiación.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en esta ley y, expresamente, las siguientes:

a) El Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

b) La disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

c) La disposición adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

d) Los artículos 1 a 9 y la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

e) El artículo 5 del Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

f) El artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria "E.coli".

g) Los artículos 3 y 7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

h) El Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador.

i) El artículo 107 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.



j) La disposición adicional vigésima, apartados 1 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

k) La disposición adicional vigésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la que se establecen bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta en determinadas relaciones laborales de carácter especial y reducciones respecto de personas trabajadoras de determinados ámbitos geográficos.

l) La disposición adicional séptima de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

m) La disposición adicional decimoctava de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y la disposición adicional única del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

n) Los artículos 7 a 9 y la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

ñ) Disposiciones adicionales centésima vigésima segunda y centésima vigésima tercera de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Disposición final primera. Modificación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Se modifica el artículo 21, apartado 3, de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, en los siguientes términos:

“3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación en las cotizaciones sociales en la cuantía y en los términos que legalmente se establezcan. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.”

Disposición final segunda. Modificación de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Se modifica el artículo 16, apartado 3, letra a), de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los siguientes términos:



“3. Las empresas de inserción podrán beneficiarse de las siguientes clases de ayudas:

a) Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social en los contratos de trabajo de las personas referidas en el artículo 2, en los términos y las cuantías que legalmente se establezcan.”

Disposición final tercera. Modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Se modifica la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 9 queda redactado como sigue:

“Artículo 9. *Incentivos a la incorporación de personas trabajadoras a cooperativas y sociedades laborales.*

Las cooperativas y sociedades laborales que incorporen personas trabajadoras desempleadas como personas socias trabajadoras o de trabajo podrán beneficiarse de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, en los términos y las cuantías que legalmente se establezcan.

Dos. El artículo 11 queda redactado como sigue:

“Artículo 11. *Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.*

A la cotización de las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución bonificados, celebrados con personas desempleadas, les será de aplicación las bonificaciones que legalmente se establezcan.”

Disposición final cuarta. Modificación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Se modifica el apartado 3, del artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en los siguientes términos:

“3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que



hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación en las cotizaciones sociales en la cuantía y en los términos que legalmente se establezcan. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.”

Disposición final quinta. *Modificación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.*

Se modifica el apartado 3 del artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, en los siguientes términos:

“3. Las readmisiones que lleven a efecto las empresas, en los supuestos previstos en este artículo, podrán dar derecho a beneficios de la cuota patronal de la Seguridad Social en los términos que legalmente se establezcan.”

Disposición final sexta. *Título competencial.*

Esta ley se dicta al amparo de los apartados 7^a, 13^a y 17^a del artículo 149.1 de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva, respectivamente, en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, así como en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

Disposición final séptima. *Habilitación reglamentaria.*

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta ley.

Disposición final octava. *Entrada en vigor.*

La presente disposición entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo establecido en los artículos 27 y 31 y las disposiciones adicionales primera y segunda, que entrarán en vigor a los dos meses de la citada publicación.