



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
Y PENSIONES



TESORERÍA GENERAL  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

# NOTICIAS RED

R e m i s i ó n E l e c t r ó n i c a d e D o c u m e n t o s

Boletín 11/2023

26 de Julio de 2023

REAL DECRETO-LEY 1/2023: INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL .....	2
RDL 1/2023: DEROGACIONES Y MODIFICACIONES NORMATIVAS .....	2
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. APLICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES EN LA COTIZACIÓN .....	3
RDL 1/2023. ASPECTOS COMUNES. ART. 4.1 INSCRIPCIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO .....	5
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. CONTROL o VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS OBJETIVOS PARA EL ACCESO Y MANTENIMIENTO DE LAS BONIFICACIONES. ....	6
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. ACREDITACIÓN DE LA INEXISTENCIA DE EXCLUSIONES .....	6
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. OBLIGACIONES DE MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO .....	7
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. CUANTÍAS Y DURACIÓN DE LAS BONIFICACIONES.....	7
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. INCOMPATIBILIDAD Y CONCURRENCIA DE BENEFICIOS .....	8
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. REINTEGROS .....	9
RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. COMPATIBILIDAD DE LAS REDUCCIONES Y BONIFICACIONES DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL .....	9
RDL 1/2023. ART. 14: PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE .....	11
RDL 1/2023. ART. 15: READMISIÓN TRAS HABER CESADO EN LA EMPRESA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA.....	11
RDL 1/2023. ART. 16: MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DE VIOLENCIAS SEXUALES Y DE TRATA DE SERES HUMANOS .....	12
RDL 1/2023. ART. 17: CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA SUSTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EN DETERMINADOS SUPUESTOS .....	13
RDL 1/2023. ART. 18: PERSONAS TRABAJADORAS SUSTITUIDAS DURANTE LAS SITUACIONES DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR O LA MENOR, EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL MENOR O DE LA MENOR LACTANTE, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL. ....	15
RDL 1/2023. ART. 19: CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL, O SUPUESTOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. ....	16
RDL 1/2023. ART. 20: PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL. ....	17
RDL 1/2023. ART. 21: PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN.....	19

RDL 1/2023. ART. 22: PERSONAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO.....	19
RDL 1/2023. ART. 23: CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.....	20
RDL 1/2023. ART. 24: TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS FORMATIVOS Y DE RELEVO, ASÍ COMO CONTRATACIONES INDEFINIDAS POR EMPRESAS USUARIAS DE TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICIÓN CON CONTRATOS DE FORMACIÓN.....	21
RDL 1/2023. ART. 25: CONTRATACIÓN INDEFINIDA O INCORPORACIÓN COMO PERSONA SOCIA EN COOPERATIVA O SOCIEDAD LABORAL DE PERSONAS QUE REALIZAN FORMACIÓN PRÁCTICA.....	22
RDL 1/2023. ART. 26: FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.....	22
RDL 1/2023. ART. 27: CONTRATOS PREDOCTORALES.....	23
RDL 1/2023. ART. 28: INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS COMO SOCIAS TRABAJADORAS O DE TRABAJO A COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES.....	23
RDL 1/2023. ART. 29: TRANSFORMACIÓN EN FIJOS-DISCONTINUOS DE CONTRATOS TEMPORALES SUSCRITOS CON PERSONAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA AGRARIAS.....	24
RDL 1/2023. ART. 30: SECTORES DE TURISMO Y COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA.....	25
RDL 1/2023. ART. 31: PERSONAS CONTRATADAS EN DETERMINADOS SECTORES DE ACTIVIDAD Y AMBITOS GEOGRÁFICOS.....	25
RDL 1/2023. DA 1ª: CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.....	26
RDL 1/2023. DA 5ª: CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	27
RDL 1/2023. DA 6ª: CONTRATOS SUSCRITOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN.....	29
RDL 1/2023. DA 7ª: PERSONAL INVESTIGADOR.....	30
RDL 1/2023. DA 9ª: CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA QUE SE CELEBREN PARA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIAS SEXUALES.....	31
RDL 1/2023. DT 2ª: RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS PERSONAS PENADAS EN LAS INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.....	33

## **REAL DECRETO-LEY 1/2023: INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL**

El Real Decreto-ley [RDL] 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, entra en vigor, respecto de las medidas contenidas en el mismo en materia de incentivos, el próximo 01-09-2023.

## **RDL 1/2023: DEROGACIONES Y MODIFICACIONES NORMATIVAS**

La disposición derogatoria única del RDL 1/2023 deroga, entre otras normas, la Disposición Adicional [DA] 7ª de la Ley 6/2017, sobre bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo. Por lo tanto, no se admitirán para contrataciones iniciales, a partir del próximo 01-09-2023, los valores I, J y K del campo VINCULO FAMILIAR.

Por otra parte, la citada disposición derogatoria única del citado RDL 1/2023 deroga las siguientes disposiciones, si bien los incentivos que regulan las mismas se han incluido, con determinadas modificaciones, en el propio articulado del RDL:

1. DA 9ª de la Ley 45/2002, sobre bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de discapacitados, incluidas en el artículo 17.1.d).
2. Artículo 107 de la Ley 18/2014, sobre bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil [SNGJ], incluidas en la DA 1ª.
3. RDL 11/1998, sobre 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, incluidas en el artículo 17.

4. DA 2ª de la Ley 12/2001, sobre bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, incluidas en el artículo 18.
5. Artículo 7, sobre bonificaciones por conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos, del RDL 8/2019, incluidas en el artículo 29.
6. Artículo 8, sobre bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración, del RDL 8/2019, incluida en el artículo 21.
7. Artículo 3, sobre reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje, de la Ley 3/2012, incluidas como bonificaciones en el artículo 23.
8. Artículo 7, sobre bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos, de la Ley 3/2012, incluidas en el artículo 24 salvo las referidas a la transformación en indefinidos de contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, por lo que no se admitirá a partir del próximo 01-09-2023 el valor 03 del campo CAUSA SUSTITUCIÓN.
9. Apartados 4 a 8 del artículo 2 de la Ley 43/2006, sobre bonificaciones aplicables respecto de víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo y trabajadores en situación de exclusión social, incluidas en los artículos 16, 22 y 20, respectivamente.
10. Artículo 5 del Real Decreto [RD] 1430/2009, sobre reducciones de aportaciones empresariales a la Seguridad Social en caso de traslado de un trabajador con enfermedad profesional a un puesto compatible con su estado, y DA 123ª de la Ley 11/2020, sobre bonificación en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional, incluidas en el artículo 19.
11. DA 18ª de la Ley 14/2011, sobre Seguridad Social en el contrato predoctoral, incluida en el artículo 27.
12. DA 23ª de la Ley General de la Seguridad Social [LGSS], sobre bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta en determinadas relaciones laborales de carácter especial y reducciones respecto de trabajadores de determinados ámbitos geográficos, incluidas en la disposición transitoria segunda y artículo 31, respectivamente.
13. DA 122ª de la Ley 11/2020, sobre medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística, incluidas en el artículo 30.

Asimismo, la disposición final 3ª, sobre modificación de la Ley 5/2011, de Economía Social, modifica los artículos 9, sobre incentivos a la incorporación de personas trabajadoras a cooperativas y sociedades laborales, y 11, sobre bonificaciones para las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en período de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de la citada Ley. Dichos incentivos pasan a regularse a través de los artículos 18.2, 25 y 28.

Por último, la disposición final 7ª modifica el apartado 3 del artículo 2 del RD 1451/1983, sobre personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, pasando a regularse estos incentivos por el artículo 15.

### **RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. APLICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES EN LA COTIZACIÓN**

El artículo 36 del RDL 1/2023, sobre aplicación de las bonificaciones en la cotización, establece en el segundo párrafo de su apartado 2 lo siguiente:

*"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."*

En el propio RDL 1/2023 se establecen las condiciones que deben concurrir para la aplicación de las bonificaciones de cuotas que, con independencia de las establecidas específicamente respecto de cada colectivo o situación concreta, son, sin hacer una transcripción literal del texto normativo, las siguientes:

- Artículo 4: Con carácter general, las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada deben, a excepción de los supuestos a los que se refieren los artículos 4.1.b) y 5, estar registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas, salvo en el caso de:
  - Mujeres víctimas de violencia de género,
  - Mujeres víctimas de violencias sexuales o de trata de seres humanos,
  - Mujeres víctimas de explotación sexual o laboral,

- Mujeres en contextos de prostitución,
- Víctimas del terrorismo,
- Personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario,
- Personas en riesgo o situación de exclusión social que pasen a prestar sus servicios desde empresas de inserción a empresas del mercado ordinario,
- Personas inscritas en el SNGJ.
- Artículo 7: Las beneficiarias son las empresas inscritas en la Seguridad Social que no sean Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local, así como tampoco organismo público u otra entidad de derecho público con personalidad jurídica propia vinculada o dependiente de cualquiera de las anteriores, en los términos del artículo 2 de la Ley 40/2015.
- Artículo 8: Para ser beneficiario se requiere:
  - 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, del Código Penal.
  - No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el 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.
  - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.
  - Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación con el 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 de la LGSS.
  - Contar con el correspondiente Plan de Igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Artículo 11: Las bonificaciones no se aplicarán en los siguientes supuestos:
  - Relaciones laborales de carácter especial [RLCE], con la excepción de la relación laboral de personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo, 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, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.
  - 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.
  - Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que, con carácter general, en los 12 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 6 meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada.
  - Personas trabajadoras que, con carácter general, hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de 3 meses previos a la fecha del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato incentivado.
  - 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 12 meses de los incentivos a la contratación. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

En consecuencia, en las altas o variaciones de datos no se incluirán aquellos datos que se indican en este Boletín Noticias RED como identificadores de colectivos o supuestos a los que resultan de aplicación bonificaciones de cuotas y, en los casos en que así se indica, se deberá solicitar de forma expresa la no aplicación de dichas bonificaciones o reducciones de cuotas, cuando no concurra cualquiera de los requisitos y exclusiones indicados anteriormente.

En caso contrario se procederá a reclamar, conforme al procedimiento de gestión recaudatoria de la Seguridad Social, los importes aplicados indebidamente.

La letra a) del artículo 4.1, sobre personas destinatarias de la contratación laboral incentivada, del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"1. Con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, orientación sexual, 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, 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 de atención prioritaria, 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, de explotación sexual o laboral, a las mujeres en contextos de prostitución, a las víctimas del terrorismo, a las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario, a las personas en riesgo o situación de exclusión social que pasen a prestar sus servicios desde empresas de inserción a empresas del mercado ordinario, así como 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 de tal requisito en este real decreto-ley, o en cualquier otra norma legal o reglamentaria."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

Como regla general, el campo CONDICIÓN DE DESEMPLEO deberá adoptar el valor 1.

No obstante, en relación a lo que se indica en el segundo párrafo de la letra a) del artículo 4.1, sobre la no exigencia de la inscripción en los servicios públicos de empleo respecto de determinados colectivos, se indica lo siguiente:

1. En el caso de las bonificaciones a las que se refieren:
  - a. El artículo 16, sobre mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contexto de prostitución; o
  - b. El artículo 22, sobre víctimas del terrorismo; o
  - c. La DA 1ª, sobre personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del SNGJ,

es decir, altas en las que se anoten los valores 7, 9, J o M del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA o el valor 16 del campo BENEFICIOS, el campo CONDICIÓN DE DESEMPLEO se anotará con el valor W - *Colectivo Excluido de Inscripción*, tal y como se indica en los apartados correspondientes de este Boletín Noticias RED.

2. En el caso de las bonificaciones de cuotas respecto de personas en las que concurren las condiciones siguientes:
  - a. Personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario; o
  - b. Personas en riesgo o situación de exclusión social que pasen a prestar sus servicios desde empresas de inserción a empresas del mercado ordinario; o

el campo CONDICIÓN DE DESEMPLEO se deberá anotar, en el momento de la solicitud del alta, con el valor 1.

En el supuesto de que el Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE] informe a la TGSS que la persona trabajadora no se encuentra inscrita en los servicios públicos de empleo -valor 9 en el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEPE, visualizable en el servicio de consulta de trabajadores- y, por lo tanto, se proceda a no aplicar la correspondiente bonificación de cuotas, se podrá corregir el alta anotando el valor W en el campo CONDICIÓN DESEMPLEO y el resto de campos con los valores inicialmente comunicados

3. En el caso de las bonificaciones de cuotas respecto de personas en las que concurren las condiciones siguientes:
  - a. Personas trabajadoras que tengan la condición de mujeres víctimas de violencia sexual o de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral, mujeres en contexto de prostitución y víctimas del terrorismo, respecto de las que no se haya anotado en el alta los valores 7, 9, J o M del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA por no pretender la aplicación de las bonificaciones de los artículos 16 ó 22, o
  - b. Personas inscritas en el SNGJ, respecto de las que no se haya anotado en el alta el valor 16 del campo BENEFICIOS por no pretender la aplicación de las bonificaciones de la DA 1ª,

el campo CONDICIÓN DESEMPLEO se anotará, en el momento de la solicitud del alta, con el valor 1.

En el supuesto de que el SEPE informe a la TGSS que la persona trabajadora no se encuentra inscrita en los servicios públicos de empleo -valor 9 en el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEPE- y, por lo tanto, se proceda a no aplicar la correspondiente bonificación de cuotas, se deberá corregir el alta del trabajador para la anotación del valor W - *Colectivo Excluido de Inscripción*.

La corrección implicará la necesidad de modificar, simultáneamente, en función del caso concreto de que se trate, los campos identificativos del colectivo que determina la aplicación de las bonificaciones de cuotas.

Además de la corrección de los campos indicados, se deberá anotar el campo EXPEDIENTE CASIA con el identificador del trámite CASIA a través del cual se ha aportado la documentación acreditativa de la condición que exige del requisito de inscripción en los servicios públicos de empleo, según se indica en los apartados siguientes. Los trámites CASIA que deberán utilizarse para aportar la documentación acreditativa, según proceda en cada caso, serán los siguientes (*materia: Afiliación y categoría: Aportar documentación acreditativa*):

- *Vict.de Violencia de genero. RDL 1/2023*
- *Vict. de Terrorismo. RDL 1/2023*
- *Vict. Trata de Seres Humanos. RDL 1/2023*
- *Vict.de Violencia Sexual. RDL 1/2023*
- *Document. acreditativa Inscripción SNGJ*

#### **RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. CONTROL O VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS OBJETIVOS PARA EL ACCESO Y MANTENIMIENTO DE LAS BONIFICACIONES.**

El artículo 37 del RDL 1/2023, sobre control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones, establece lo siguiente:

*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 liquidatarios de cuotas, sin perjuicio del resto de medidas derivadas de la actividad inspectora previstas en el artículo 22 de la citada Ley 23/2015, de 21 de julio.*

*[...]"*

#### **RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. ACREDITACIÓN DE LA INEXISTENCIA DE EXCLUSIONES**

El artículo 40 del RDL 1/2023, sobre acreditación de la inexistencia de exclusiones, establece lo siguiente:

*"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 artículo 11.1.a) ["relaciones laborales de carácter especial"]. 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 37.*

*2. Respecto a los supuestos de exclusión a que se refiere el artículo 11.1.c) ["contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los 12 meses anteriores hubiesen prestado servicios en la misma empresa mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o contrato formativo"] y d) ["personas trabajadoras que hayan causado baja con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de 3 meses previos"] 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 refiere el artículo 11.1.c) y d). 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 37 de esta norma.*

*3. En los supuestos de exclusión a los que se refiere el artículo 11.1.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"] y 3 ["personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo"], se entenderá, a efectos de la aplicación de las bonificaciones, que el requisito estará cumplido cuando se comuniquen 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 31, así como en las disposiciones adicionales primera, tercera a séptima y novena, se entenderá, a efectos de la aplicación de las bonificaciones, que los mismos estarán cumplidos cuando se comuniquen 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 37."*

## **RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. OBLIGACIONES DE MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO**

El artículo 9 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"1. En las bonificaciones a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos en esta norma, 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 bonificados. Dicha obligación es de aplicación en los supuestos y los términos de este apartado cuando se disfrute de subvenciones previstas en el artículo 1.2.*

*A efectos de lo establecido en este apartado, 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 cuenta 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 norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.*

*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."*

## **RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. CUANTÍAS Y DURACIÓN DE LAS BONIFICACIONES**

El artículo 10 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades, ni tampoco en los supuestos de reducción de jornada previstos en el artículo 37.4, 6 y 8 del texto refundido 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 período de aplicación de tales beneficios. A efectos de la aplicación del incentivo en el caso de bonificaciones de cuotas, estas se mantendrán, percibiéndose en la proporción correspondiente a la nueva jornada de trabajo, 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 período 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 período máximo que corresponda, con aplicación de las obligaciones de mantenimiento en el empleo previstas en el artículo 9.”

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

A efecto de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el último párrafo del artículo 10.2 respecto de la no aplicación del límite de la duración mínima de la jornada a tiempo parcial, en el caso de las personas con discapacidad se deberá informar, en el alta o variación de datos, el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido; en el caso de las reducciones de jornada se deberá informar el campo REDUCCIÓN JORNADA con el valor que corresponda a cada caso -001 a 005, 007 ó 008-, y en el caso de reducción de jornada de trabajo como consecuencia del ejercicio del derecho a la huelga se deberá informar el campo TIPO INACTIVIDAD con el valor 3.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

Conforme a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 10.1, el importe de las bonificaciones identificadas con las peculiaridades con TPC PEC 16 FC 01 tendrán como límite el importe de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por los conceptos de contingencias comunes, contingencias profesionales, así como cuotas de recaudación conjunta (desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional)

### **RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. INCOMPATIBILIDAD Y CONCURRENCIA DE BENEFICIOS**

El artículo 12 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*“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 beneficios en la cotización en esta norma, 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. 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.*

*Si la opción del beneficiario, ejercida como una variación de datos, se produce respecto de las bonificaciones en la cotización reguladas en los artículos 18, 19 y 30, y por el mismo trabajador se tuviese derecho, a consecuencia de la contratación inicial, a otra bonificación distinta, la opción por esas bonificaciones supondrá la suspensión en la aplicación de la otra bonificación que se pudiese venir disfrutando respecto de dicho trabajador. La aplicación de la bonificación suspendida podrá reanudarse siempre que no se haya agotado el*

período máximo para su percepción, entendiéndose, a tal efecto, que el cómputo de dicho período no se ha interrumpido durante el tiempo en que se haya disfrutado de las bonificaciones de los artículos 18, 19 y 30.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo primero de este apartado, las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el artículo 26 serán compatibles con las del artículo 23.

2. Las bonificaciones previstas en este real decreto-ley no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.”

#### **RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. REINTEGROS**

El artículo 13 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

“1. En los supuestos de obtención de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social sin reunir los requisitos exigidos y 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 previstas en el artículo 1.2, se estará a lo que establezcan las normas dictadas por la Administración Pública competente 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 y, en su caso, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.”

#### **RDL 1/2023: ASPECTOS COMUNES. COMPATIBILIDAD DE LAS REDUCCIONES Y BONIFICACIONES DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL**

La DA 11ª del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

“1. Las reducciones de cuotas de Seguridad Social son compatibles con las bonificaciones de cuotas reguladas en la presente norma.

El régimen de compatibilidad se ajustará a las siguientes reglas:

a) En el caso en el que resulten de aplicación, de forma simultánea, tanto reducciones como bonificaciones de cuotas determinadas por la aplicación de un porcentaje sobre las cuotas a ingresar, el porcentaje se distribuirá proporcionalmente entre las contingencias sobre las que resulten de aplicación dichas medidas.

b) En caso de que la reducción o bonificación determinada por la aplicación de un porcentaje concorra simultáneamente con una bonificación o reducción de importe fijo, resultarán de aplicación en primer lugar las reducciones o bonificaciones determinadas por porcentaje de cuotas y, respecto de las cuotas que resulten a ingresar, se aplicarán las bonificaciones o reducciones de cuotas de importe fijo. Si ambas resultan de cuantía fija, y coinciden parte de las contingencias cubiertas, en primer lugar, se aplicará la que cubra menor número de contingencias. A igualdad de contingencias, en primer lugar, se aplicarán las reducciones, y, en segundo lugar, las bonificaciones.

c) Las reducciones previstas en la disposición adicional cuadragésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se aplicarán en último término, respecto de las cuotas que resulten a ingresar una vez aplicadas todas las reducciones o bonificaciones conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

En cualquier caso, con independencia de la compatibilidad con otras deducciones en la cotización, en el caso de que los trabajadores a los que resulte de aplicación estas reducciones de cuotas se encuentren en alta, en el correspondiente período de liquidación, en más de un código de cuenta de cotización de la empresa de que se trate, la reducción de cuotas únicamente se podrá aplicar respecto de uno de los códigos de cuenta de cotización, según la elección que realice el empresario con anterioridad a la solicitud de la liquidación de cuotas, en los términos establecidos en la citada disposición adicional cuadragésima séptima.

Estas reducciones de cuotas no se podrán practicar en las liquidaciones complementarias de cuotas.

d) En cualquier caso, el importe resultante tendrá como límite, el 100 por cien de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social que resulte coincidente en ambos beneficios.

e) En todo caso serán incompatibles las bonificaciones y reducciones específicas establecidas para el Sistema Especial del Tomate Fresco con cualquier otra bonificación de cuotas, siendo compatibles con cualquier otra reducción de cuotas.

2. A las reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en los artículos 8, 36, 37.2, 38.3, 38.4 y 39.”

Conforme a lo establecido en el apartado 2 de esta DA 11ª, las empresas deben contar con el correspondiente Plan de Igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007. Este requisito se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en registro público de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del RD 901/2020.

En relación con lo anterior, el artículo 45, sobre elaboración y aplicación de los planes de igualdad, de la Ley Orgánica 3/2007, establece lo siguiente:

*"1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

*5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras."*

Por último, el artículo 11, sobre registro de planes de igualdad, del RD 901/2020, establece lo siguiente:

*"1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*

*2. A estos efectos se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.*

*3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.*

*4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

De forma provisional, las empresas que, conforme a lo establecido en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, estén obligadas a contar con el correspondiente plan de igualdad y no dispongan del mismo deberán:

1. En el caso de las reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo establecidas en la DA 47ª LGSS: No comunicar el correspondiente registro de SAA con valor 439 para la aplicación de las reducciones de cuotas a partir del período de liquidación de septiembre de 2023 y hasta que se proceda a la inscripción de dicho plan de igualdad en el correspondiente registro público.
2. En el caso de las reducciones de cuotas establecidas en el artículo 144.4 LGSS respecto de los trabajadores con 62 años en situación de IT: Se deberá informar a la TGSS, antes de solicitar el cálculo de la correspondiente liquidación de cuotas en la que no deban aplicarse estas reducciones de cuotas por no contar con el correspondiente plan de igualdad, de esta circunstancia a través del trámite CASIA *No aplicación bonif. o reduc. por no contar con Plan Igualdad*
3. En el caso de las reducciones de cuotas en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel, establecidas en la DA 91ª de la Ley 31/2022: Se deberá informar a la TGSS, antes de solicitar el cálculo de la correspondiente liquidación de cuotas en la que no deban aplicarse estas reducciones de cuotas por no contar con el correspondiente plan de igualdad, de esta circunstancia a través del trámite CASIA *No aplicación bonif. o reduc. por no contar con Plan Igualdad*.
4. En el caso de las bonificaciones de cuotas establecidas en la DA 20ª del Estatuto de los Trabajadores, sobre contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad: Se deberá informar a la TGSS, antes de solicitar el cálculo de la correspondiente liquidación de cuotas en la que no deban aplicarse estas bonificaciones de cuotas por no contar con el correspondiente plan de igualdad, de esta circunstancia a través del trámite CASIA *No aplicación bonif. o reduc. por no contar con Plan Igualdad*.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de lo establecido en la DA 11ª del RDL 1/2023.

## **RDL 1/2023. ART. 14: PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE**

El artículo 14 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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, 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."*

### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta en las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 14 del RDL 1/2023, se realizará a través del valor 5 -Capacidad Intelectual Límite- del actual campo INCAPACITADO PERMANENTE O PARCIAL READMITIDO, que pasa a denominarse INCAPACITADO READMITIDO/CAP.INTELECTUAL LÍMITE.

El valor 5 del campo INCAPACITADO READMITIDO/CAP.INTELECTUAL LÍMITE únicamente será admisible en altas en las que concurran las siguientes condiciones:

- a) FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
- b) TIPO DE CONTRATO: 150, 250 ó 350
- c) CONDICIÓN DESEMPLEO: 1
- d) SISTEMA ESPECIAL: Distinto a 34.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO 2313 - CT Indef.Capacidad Intel.Límite-RDL1/2023.

### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 14 del RDL 1/2023.

## **RDL 1/2023. ART. 15: READMISIÓN TRAS HABER CESADO EN LA EMPRESA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA**

El artículo 15 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"1. 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 2.1 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, 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.*

*2. La bonificación indicada en el párrafo anterior será también de aplicación en los supuestos de personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría, así como de personas mayores de esa edad que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa."*

### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las relaciones laborales en las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 15 del RDL 1/2023, se realizará a través de los valores 1, 2, 3 ó 4 del campo INCAPACITADO READMITIDO/CAP.INTELECTUAL LÍMITE, según el siguiente detalle:

- 1: READMITIDO RECUPERACIÓN CAPAC.LABORAL
- 2: READMITIDO INCAP.PERMANENTE PARCIAL
- 3: READMITIDO>55AÑOS INC.PERM.OTRA CAT.
- 4: RECUPERACIÓN CAP>55AÑOS OTRA EMP.

Los valores 1, 2, 3 y 4 del campo INCAPACITADO READMITIDO/CAP.INTELECTUAL LÍMITE únicamente serán admisibles en altas en las que concurran las siguientes condiciones:

- a) FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
- b) TIPO DE CONTRATO: 130, 230 ó 330
- c) CONDICIÓN DESEMPLEO: 1
- d) SISTEMA ESPECIAL: Distinto a 34.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO 3131 - CT Ind.Readmitido Incapacidad Permanente.

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

### Actuaciones provisionales en el ámbito de afiliación

Transitoriamente, hasta que se proceda a implantar próximamente los valores 1, 2, 3 y 4 indicados anteriormente, las altas en las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 15 del RDL 1/2023, se realizará a través del actual valor S del campo INCAPACITADO READMITIDO/CAP.INTELECTUAL LÍMITE.

### Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 15 del RDL 1/2023.

## RDL 1/2023. ART. 16: MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DE VIOLENCIAS SEXUALES Y DE TRATA DE SERES HUMANOS

El artículo 16 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años."*

A efectos de esta norma, el artículo 6 del RDL 1/2023, establece que se entenderá por:

*"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) Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución: las mujeres que acrediten dicha situación mediante informe de un servicio público encargado de la atención integral a las víctimas de trata, explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución 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.*

*g) 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."*

### Actuaciones en el ámbito de afiliación:

La identificación de las situaciones de alta en las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 16 del RDL 1/2023, por 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, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución, se realizará a través de los valores 7, J o M del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA, según el siguiente detalle:

- 7: VÍCTIMA VIOLENCIA DE GÉNERO
- J: VÍCTIMA TRATA SERES HUMANOS\*
- M: VÍCTIMA VIOLENCIA SEXUAL

\* El valor J identifica cualquiera de las condiciones establecidas por el artículo 6.f. del RDL 1/2023.

Los valores 7, J y M del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA únicamente serán admisibles en altas en las que concurren las siguientes condiciones:

- FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
- TIPO DE CONTRATO: 150, 250 ó 350
- CONDICIÓN DESEMPLEO: W -Colectivo Excluido de Inscripción\*
- SISTEMA ESPECIAL: Distinto a 34.
- EXPEDIENTE CASIA: Deberá adoptar contenido\*

\* En el alta de la persona trabajadora se deberá informar del número de EXPEDIENTE CASIA a través del cual se ha realizado la aportación de la documentación acreditativa, en formato .pdf, de la condición de víctima de violencia de género, de trata de seres humanos o de violencia sexual -Trámites Víct. de Violencia de Género. RDL 1/2023, Víct. Trata de Seres Humanos. RDL 1/2023 o Víct. de Violencia Sexual. RDL 1/2023, según corresponda- [ver apartado siguiente Documentación acreditativa de la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución].

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **1440:** VÍCTIMAS VIOLENCIA GENERO
- **1442:** VICT.T.SERES HUM/EXP.SEX-LAB/PROST
- **1443:** VÍCTIMAS VIOLENCIA SEXUAL

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el

campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 16 del RDL 1/2023.

#### **Documentación acreditativa de la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución:**

El Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE] ha indicado que, a efecto de lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 37 del RDL 1/2023, con carácter previo a la solicitud de las altas en las que se anoten los valores 7, J o M del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA, se deberá aportar, a través de la aplicación CASIA, la siguiente documentación en formato .pdf, según proceda:

- **7 -Víctima Violencia de Género-**: El artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, establece, a estos efectos, que *"las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.*

*En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial."*

- **J -Víctima Trata Seres Humanos-**: El artículo 6.f) del RDL 1/2023, hace referencia, a estos efectos, al *"informe de un servicio público encargado de la atención integral a las víctimas de trata, explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución 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."*
- **M -Víctima Violencia Sexual-**: El artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, establece que *"a estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.*

*En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial."*

La documentación aportada, en formato .pdf, se pondrá a disposición del SEPE a efecto de los controles o verificaciones de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas.

Para aportar la documentación anterior se deberán utilizar los siguientes trámites de CASIA, en función del valor del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA (*materia: Afiliación y categoría: Aportar documentación acreditativa*):

- Valor 7: *Víct. de Violencia de Genero. RDL 1/2023.*
- Valor J: *Víct. Trata de Seres Humanos. RDL 1/2023*
- Valor M: *Víct. de Violencia Sexual. RDL 1/2023*

Entre los datos complementarios del trámite CASIA se deberán incluir, como datos obligatorios, los de CCC y NSS.

Si no se aporta, a través de los trámites de CASIA indicados, la documentación indicada con carácter previo a la solicitud del alta de la trabajadora, o no se anotan correctamente los datos complementarios de CCC y NSS, o se aporta la documentación en trámites no vinculados a la identificación de cada supuesto, no se admitirá el alta con los valores 7, J o M en el campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VICTIMA VIOLENCIA.

#### **Otros valores del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA**

No se admitirán los valores 2, 3, 6, I y L de EXCLUSIÓN SOCIAL/VICTIMAS VIOLENCIA en altas cuya Fecha Inicio Contrato Trabajo sea igual o posterior a 01-09-2023.

### **RDL 1/2023. ART. 17: CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA SUSTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EN DETERMINADOS SUPUESTOS**

El artículo 17 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"1. Darán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, 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, menores de 30 años, 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, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o la menor o ejercicio corresponsable del 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 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 refiere el apartado anterior, 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.”*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta en las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 17 del RDL 1/2023, por las contrataciones de duración determinada a las que se hace referencia en las letras a) a d) del apartado 1, se realizará a través de los valores 02, 05 y 10 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN, según el siguiente detalle:

- 02 DESCANSO DE NAC.CUIDADO MENOR/RIESGO EMBARAZO O LACTANCIA
- 05 SUSTITUCIÓN DISCAPACIDAD EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL
- 10 DESCANSO DE NAC.CUIDADO MENOR/RIESGO EMBARAZO O LACTANCIA. SUSTITUTO

#### **Valor 02:**

A través del valor 02 se identificarán las altas en las que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas contempladas en las letras a), b) y c) del artículo 17.1, siempre y cuando respecto de la persona trabajadora sustituida se pretenda la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el artículo 18, y:

- a) No se tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1, con las establecidas en el artículo 18, o
- b) Se tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1, con las establecidas en el artículo 18 y se opte, respecto de la persona trabajadora sustituida, por la aplicación de las bonificaciones del citado artículo 18. Esta opción respecto de la persona trabajadora sustituida, ejercida a través de la comunicación del valor 02 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN, supondrá la suspensión en la aplicación de la otra bonificación que se pudiese venir disfrutando respecto de dicha persona y la aplicación del resto de criterios establecidos en el segundo párrafo del artículo 12.1.

#### **Valor 05:**

A través del valor 05 se identificarán las altas en las que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas contempladas en la letra c) del artículo 17.1.

#### **Valor 10:**

A través del valor 10 se identificarán las altas en las que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas contempladas en las letras a), b) y c) del artículo 17.1, siempre y cuando la persona trabajadora sustituida tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1, con las establecidas en el artículo 18 y no se opte por la aplicación de las bonificaciones del citado artículo 18.

Es decir, la opción ejercida a través del valor 10 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN supondrá la aplicación de las bonificaciones establecidas en el artículo 17 sobre el trabajador sustituto y el mantenimiento en la aplicación, en la persona trabajadora sustituida, de las bonificaciones por las que el empresario era beneficiario hasta ese momento, sin que le resulten de aplicación las establecidas en el artículo 18.

Mediante este valor 10 se podrá, además, optar, en los supuestos en los que por la persona trabajadora sustituida no se tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, a la no aplicación respecto de dicha persona de las bonificaciones reguladas en el artículo 18 del RDL 1/2023.

#### **Aspectos comunes a los valores 02, 05 y 10:**

Los valores 02, 05 y 10 del campo CAUSA SUSTITUCIÓN, para situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones de cuotas reguladas en el RDL 1/2023, únicamente serán admisibles en altas en las que concurren las siguientes condiciones:

- a) FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
- b) TIPO DE CONTRATO: 410 ó 510

- c) CONDICIÓN DESEMPLEO: 1
- d) SISTEMA ESPECIAL: Distinto a 34.

En el campo NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO se deberá informar el NSS de la persona trabajadora a la que se sustituye.

Las peculiaridades de cotización estarán identificadas con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **1107:** SUSTITUCIÓN POR DESCANSO DE NAC.CUIDADO MENOR/RIESGO EMBARAZO O LACTANCIA
- **1108:** SUSTITUCIÓN DISCAPACIDAD EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones provisionales en el ámbito de afiliación**

En relación al valor 10 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN ver lo indicado en el apartado siguiente sobre el artículo 18 del RDL 1/2023.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 17 del RDL 1/2023.

### **RDL 1/2023. ART. 18: PERSONAS TRABAJADORAS SUSTITUIDAS DURANTE LAS SITUACIONES DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR O LA MENOR, EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL MENOR O DE LA MENOR LACTANTE, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.**

El artículo 18 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"1. A la cotización de las personas trabajadoras por cuenta ajena sustituidas durante el percibo de las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del 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 refiere el artículo 17.1.a) y b), les será de aplicación una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 366 euros/mes.*

*2. Asimismo, a la cotización de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por nacimiento y cuidado del o de la menor, ejercicio corresponsable 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 bonificados, celebrados con personas desempleadas a que se refiere el artículo 17.1.c), les será de aplicación una bonificación de 366 euros/mes en las cuotas empresariales de la Seguridad Social correspondiente a todos los conceptos 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."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

No se precisa la realización de actuaciones específicas en el ámbito de afiliación para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el artículo 18 del RDL 1/2023, salvo las indicadas respecto de las bonificaciones reguladas en el artículo 17 y aquellas otras que ya están actualmente operativas para la aplicación de estas bonificaciones de cuotas, actualmente reguladas por la DA 2ª de la Ley 12/2001.

No obstante, tal y como se ha indicado en el apartado anterior, en el supuesto de que por la persona trabajadora sustituida se estén aplicando bonificaciones que se deseen seguir aplicando, en sustitución de las establecidas en este artículo 18, el campo CAUSA SUSTITUCIÓN de la relación laboral de la persona trabajadora sustituida deberá adoptar el valor 10 indicado en el apartado anterior.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO 3112 - *Trabaj.Sustituido NCM/Riesgos RDL 1/2023.*

#### **Actuaciones provisionales en el ámbito de afiliación**

Transitoriamente, hasta que se proceda a implantar próximamente el valor 10 indicado anteriormente, en el supuesto de que se pretenda la aplicación de la bonificación del artículo 17 sobre el trabajador sustituto, y además, sobre la persona trabajadora sustituida se tenga derecho a la aplicación de otra bonificación de cuotas regulada en el RDL 1/2023, con carácter previo al inicio de la bonificación regulada en este artículo 18 y se opte por mantener la misma, se deberá anotar en el alta del trabajador sustituto el valor 02 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN e informar de la opción de dejar de aplicar la bonificación del artículo 18 y reponer el beneficio anterior al trabajador sustituido a través del trámite *Opción entre incentivos incompatibles* de la aplicación CASIA que estará disponible dentro de la materia: *Afiliación, altas y bajas y la categoría: Var. datos trabajadores cuenta ajena.*

De igual forma se actuará en el supuesto de que se opte, en los supuestos en los que por la persona trabajadora sustituida no se tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, a la no aplicación respecto de dicha persona de las bonificaciones reguladas en el artículo 18 del RDL 1/2023.

### Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:

Con carácter general, no se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 18 del RDL 1/2023.

No obstante, en los supuestos en los que la prestación por las situaciones de nacimiento y cuidado del menor se disfruten a tiempo parcial, el límite del importe de la bonificación se aplicará exclusivamente sobre las cuotas correspondientes a la parte de jornada en la que se encuentre en situación de descanso por maternidad o paternidad. Esta bonificación se identificará con la Peculiaridad 16 Fracción de Cuota 72 (CUOTA EMPR.MAT./PAT.TIEMPO PARCIAL).

### **RDL 1/2023. ART. 19: CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL, O SUPUESTOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

El artículo 19 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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, 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 de la persona trabajadora se efectuará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social."*

### Actuaciones en el ámbito de afiliación:

La identificación de las situaciones de alta en las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 19 del RDL 1/2023, se realizará a través de los valores 01 y 02 del campo CAMBIO PUESTO TRABAJO, según el siguiente detalle:

- 01 CAMBIO PUESTO TRABAJO RIESGO EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL\*
- 02 CAMBIO PUESTO TRABAJO ENFERMEDAD PROFESIONAL\*

\* En la variación de datos o, en supuestos excepcionales, en el alta de la persona trabajadora se deberá informar el número de EXPEDIENTE CASIA a través del cual se ha realizado la aportación de la documentación acreditativa, en formato .pdf, del motivo del cambio de puesto de trabajo -Trámites *Camb. Puest.Trab. Riesgo Emb/Lact. RDL 1/23* y *Camb.Puest.Trabajo Enfer.Prof.RDL 1/23*- [ver apartado siguiente Documentación acreditativa de 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].

Con carácter general, los anteriores valores únicamente se admitirán como variaciones de datos.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **3224:** CAMBIO PUESTO TRAB.RIESGO EM/LAC-RDL1/23.
- **3225:** CAMBIO PUESTO TRAB. ENF.PROF.-RDL1/23.

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

### Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 19 del RDL 1/2023.

### **Documentación acreditativa de 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:**

El SEPE ha indicado que, a efecto de lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 37 del RDL 1/2023, con carácter previo a la solicitud de las altas o variación de datos en las que se anoten los valores 01 ó 02 del campo CAMBIO PUESTO TRABAJO, se deberá aportar, a través de la aplicación CASIA, la siguiente documentación en formato .pdf, según proceda:

- 01 *-Cambio puesto trabajo riesgo embarazo/lactancia natural-*: Informe de resultados de la evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 02 *-Cambio puesto trabajo enfermedad profesional-*:

- Certificación del correspondiente equipo de valoración de incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social, e
- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el que se constate la compatibilidad del nuevo puesto de trabajo con el estado de salud de la persona trabajadora.

La documentación aportada, en formato .pdf, se pondrá a disposición del SEPE a efecto de los controles o verificaciones de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas.

Para ello, se deberán utilizar los siguientes trámites de CASIA, en función del valor del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA (*materia: Afiliación y categoría: Aportar documentación acreditativa*):

- 01: *Camb. Puest.Trab. Riesgo Emb/Lact. RDL 1/23.*
- 02: *Camb.Puest.Trabajo Enfer.Prof.RDL 1/23*

Entre los datos complementarios del trámite CASIA se deberán incluir, como datos obligatorios, los de CCC y NSS.

Si no se aporta, a través de los trámites de CASIA indicados, la documentación indicada con carácter previo a la solicitud del alta de la trabajadora, o no se anotan correctamente los datos complementarios de CCC y NSS, o se aporta la documentación en trámites no vinculados a la identificación de cada supuesto, no se admitirá el alta o la variación de datos con los valores 01 ó 02 en el campo CAMBIO PUESTO TRABAJO.

## **RDL 1/2023. ART. 20: PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.**

El artículo 20 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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, de 128 euros/mes durante 4 años.*

*A efectos de la aplicación de la bonificación de cuotas, la empresa deberá contar previamente con 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), y mantener la documentación acreditativa durante cinco años a disposición de los órganos competentes para la verificación, vigilancia y control de las bonificaciones.*

*2. 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 por un período superior a 30 días 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."*

A efectos de esta norma, el artículo 6 del RDL 1/2023, establece que se entenderá por:

*"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."*

El citado artículo 2.1 de la Ley 44/2007, establece lo siguiente:

*"Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:*

*a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.*

*b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:*

*1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.*

*2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.*

*c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.*

*d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.*

*e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.*

*f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo*

y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.”

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta en las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 20 del RDL 1/2023, se realizará a través de los valores N y O del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VICTIMA VIOLENCIA, según el siguiente detalle:

- N: EXCLUSION SOCIAL RDL 1/2023
- O: EXC.SOC.EMP.INS.12M.ANTES INDEF.RDL23

A través del valor N se identificarán las altas en las que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas contempladas en el artículo 20.1 y a través del valor O se identificarán las reguladas en el artículo 20.2.

Los valores N y O únicamente serán admisibles en altas en las que concurren las siguientes condiciones:

- a) FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
- b) TIPO DE CONTRATO: 150, 250 y 350
- c) CONDICIÓN DESEMPLEO: 1\*
- d) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.
- e) EXPEDIENTE CASIA: Debe adoptar contenido\*

\* En el alta de la persona trabajadora se deberá informar del número de EXPEDIENTE CASIA a través del cual se ha realizado la aportación de la documentación acreditativa, en formato .pdf, de la situación de excluido social-Trámite *Excluidos Sociales 6 d)*-RDL 1/2023- [ver apartado siguiente Documentación acreditativa sobre la situación de exclusión social].

En el supuesto de que el SEPE informe a la TGSS que la persona trabajadora no se encuentra inscrita en los servicios públicos de empleo -valor 9 en el campo CONDICION DESEMPLEADO SEPE-, se podrá corregir el alta anotando el valor W en el campo CONDICION DESEMPLEO

y el resto de datos de la relación laboral que dan acceso al beneficio, eliminando el contenido del campo INDICATIVO PERDIDA BENEFICIOS y anotando el campo EXPEDIENTE CASIA con el número del caso CASIA a través del cual se ha realizado la aportación de la documentación acreditativa, en formato .pdf, de la condición que excluye de tal requisito - Trámite *Excluidos Sociales y No Inscr.Serv.Púb.Empleo RDL 1/2023*-. [ver apartado siguiente Documentación acreditativa sobre la situación de exclusión social].

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **1326:** EXCLUIDOS SOCIALES INDEF. RDL 1/2023.
- **1327:** EXC.SOC.EMP.INS.12M.ANTES INDEF.RDL23

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 20 del RDL 1/2023.

#### **Documentación acreditativa sobre la situación de exclusión social:**

El SEPE ha indicado que, a efecto de lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 37 del RDL 1/2023, con carácter previo a la solicitud de las altas en las que se anoten los valores N u O del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VICTIMA VIOLENCIA, se deberá aportar, a través de la aplicación CASIA, la siguiente documentación en formato .pdf, según proceda:

- N -*Exclusión Social* -: Documento acreditativo de la situación de exclusión social por los servicios sociales u órgano público competente.
- O -*Exclusión Social. Empresa de Inserción 12 meses* -: Documento acreditativo de la situación de exclusión social por los servicios sociales u órgano público competente.

Además, de los documentos anteriores, en el caso de que en la persona trabajadora concorra alguna de las condiciones que excluyen del requisito artículo 4.1.a) del RDL 1/2023 -inscripción en los servicios públicos de empleo- se deberá aportar la documentación que acredite la condición que excluye de tal requisito.

La documentación aportada se pondrá a disposición del SEPE a efecto de los controles o verificaciones de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas.

Para ello, se deberán utilizar los siguientes trámites de CASIA, en función del valor del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA y de si en la persona trabajadora no debe concurrir el requisito del artículo 4.1.a) del RDL

1/2023 -inscripción en los servicios públicos de empleo- (materia: Afiliación y categoría: Aportar documentación acreditativa):

- N y O:
  - CONDICIÓN DESEMPLEO 1: *Excluidos Sociales 6 d)-RDL 1/2023*, en los supuestos en los que la persona trabajadora debe estar inscrita en los servicios públicos de empleo.
  - CONDICIÓN DESEMPLEO W: *Excluidos Sociales y No Inscr.Serv.Púb.Empleo RDL 1/2023*, en los supuestos en los que la persona trabajadora quede excluida del requisito de estar inscrita en los servicios públicos de empleo.

Entre los datos complementarios del trámite CASIA se deberán incluir, como datos obligatorios, los de CCC y NSS.

Si no se aporta, a través de los trámites de CASIA indicados, la documentación indicada con carácter previo a la solicitud del alta de la trabajadora, o no se anotan correctamente los datos complementarios de CCC y NSS, o se aporta la documentación en trámites no vinculados a la identificación de cada supuesto, no se admitirá el alta con los valores N u O en el campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA.

#### **Otros valores del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA**

No se admitirán los valores 1, K, A, B, C, D, F, G y H de EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMAS VIOLENCIA en altas cuya Fecha Inicio Contrato Trabajo sea igual o posterior a 01-09-2023.

### **RDL 1/2023. ART. 21: PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN.**

El artículo 21 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*“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, de 110 euros/mes durante tres años.*

*Cuando estos contratos se concierten con mujeres o personas de 45 o más años, la bonificación indicada será de 128 euros/mes durante tres años.”*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta en las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 21 del RDL 1/2023, por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración, se realizará a través del valor L del campo CONDICIÓN DESEMPLEO.

El valor L únicamente será admisible en altas en las que concurren las siguientes condiciones:

- a) FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
- b) TIPO DE CONTRATO: 150, 250 y 350
- c) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **1626:** DESEMP.12MESES EN 18MESES-HOMBRES-RDL23
- **1627:** DESEMP.12MESES EN 18MESES-MUJERES-RDL23
- **1628:** DESEMP.12MESES EN 18MESES-45AÑOS-RDL23

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 21 del RDL 1/2023.

### **RDL 1/2023. ART. 22: PERSONAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO.**

El artículo 22 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*“La contratación indefinida de personas que tengan acreditada la condición de víctima de terrorismo conforme a la definición contenida en el artículo 6.h), dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años.”*

A efectos de esta norma, el artículo 6 del RDL 1/2023, establece que se entenderá por:

*“h) 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.”*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta en las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 22 del RDL 1/2023, respecto de personas trabajadoras víctimas de terrorismo, se realizará a través del valor 9 del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA

El valor 9 únicamente será admisible en situaciones de alta en las que concurren las siguientes condiciones:

- a) FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
- b) TIPO DE CONTRATO: 150, 250 y 350
- c) CONDICIÓN DESEMPLEO: W -*Colectivo Excluido de Inscripción\**
- d) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.
- e) EXPEDIENTE CASIA: Debe adoptar contenido.\*

\* En el alta de la persona trabajadora se deberá informar del número de EXPEDIENTE CASIA en el que se ha realizado la aportación de la documentación acreditativa, en formato .pdf, de la condición de víctima de terrorismo - *Vict. De Terrorismo.RDL 1/2023 - [ver apartado siguiente Documentación acreditativa de la condición de víctima de terrorismo]*.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO: **1441** - VÍCTIMAS TERRORISMO.

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 22 del RDL 1/2023.

#### **Documentación acreditativa de la condición de víctima de terrorismo.**

El SEPE ha indicado que, a efecto de lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 37 del RDL 1/2023, con carácter previo a la solicitud de las altas en las que se anote el valor 9 del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA, se deberá aportar, a través de la aplicación CASIA, la siguiente documentación en formato .pdf, según proceda:

- Documento que acredite el reconocimiento de la condición por el Ministerio del Interior, o
- Sentencia judicial firme

La documentación aportada se pondrá a disposición del SEPE a efecto de los controles o verificaciones de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas.

Para ello, se deberá utilizar el siguiente trámite de CASIA: *Vict. De Terrorismo.RDL 1/2023 (materia: Afiliación y categoría: Aportar documentación acreditativa)*

Entre los datos complementarios del trámite CASIA se deberán incluir, como datos obligatorios, los de CCC y NSS.

Si no se aporta, a través de los trámites de CASIA indicados, la documentación indicada con carácter previo a la solicitud del alta de la trabajadora, o no se anotan correctamente los datos complementarios de CCC y NSS, o se aporta la documentación en trámites no vinculados a la identificación de cada supuesto, no se admitirá el alta con los valores N u O en el campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA.

#### **Otros valores del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA**

No se admitirá el valor 8 de EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMAS VIOLENCIA en altas cuya Fecha Inicio Contrato Trabajo sea igual o posterior a 01-09-2023.

### **RDL 1/2023. ART. 23: CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.**

El artículo 23 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 91 euros/mes. 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."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 23 del RDL 1/2023, por la formalización del contrato de formación en alternancia, se realizará a través del valor 421 del campo TIPO DE CONTRATO.

Para la aplicación de las bonificaciones de cuotas, el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO deberá adoptar el valor 1. En el caso de contratos de formación en alternancia suscritos en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación, que se encuentran excluidos de la bonificación de cuotas, se deberá dejar el campo CONDICIÓN DESEMPLEO sin contenido.

Las peculiaridades de cotización serán las siguientes:

- Respecto de las bonificaciones de la aportación empresarial: TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO **2215**: CT. FORMACION ALTERNANCIA CUOTA EMP.

- Respecto de las bonificaciones de la aportación de los trabajadores: TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 08 y COLECTIVO INCENTIVADO **2216**: CT. FORMACION ALTERNANCIA CUOTA TRAB.

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 23 del RDL 1/2023.

No obstante, se informa que la PEC 16 FC 008 tendrá como límite el importe de la aportación del trabajador por las cuotas de contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta.

En caso de que el trabajador no figure en situación de alta durante todo el período, tanto la bonificación prevista para la aportación empresarial como la establecida para el trabajador, se aplicará proporcionalmente al número de días en alta, tal y como se establece en el artículo 10.

*"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."*

#### **RDL 1/2023. ART. 24: TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS FORMATIVOS Y DE RELEVO, ASÍ COMO CONTRATACIONES INDEFINIDAS POR EMPRESAS USUARIAS DE TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICIÓN CON CONTRATOS DE FORMACIÓN.**

El artículo 24 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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, 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, 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."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

- a) Respecto de las bonificaciones del párrafo primero del apartado 1:

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones del párrafo primero del artículo 24.1 del RDL 1/2023, se realizará a través de los valores 109, 209 ó 309 del campo TIPO DE CONTRATO cuando el TIPO DE CONTRATO transformado tenga valor 420, 421 ó 520.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **1839**: TRANSF.INDEF.CT FORMATIVOS- HOMBRES
- **1840**: TRANSF.INDEF.CT FORMATIVOS- MUJERES

- b) Respecto de las bonificaciones del párrafo segundo del apartado 1

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones del párrafo segundo del artículo 24.1, se realizará a través de los valores 150, 250 y 350 del campo TIPO DE CONTRATO y, simultáneamente, del valor 03 del campo CAMBIO PUESTO TRABAJO.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **2126**: CT.INDEF.EMP.USUARIAS-FORMATIVOS-HOMB.
- **2127**: CT.INDEF.EMP.USUARIAS-FORMATIVOS-MUJER

- Respecto de las bonificaciones del apartado 2.

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 24.2, del RDL 1/2023, se realizará a través de los valores 109, 209 ó 309 del campo TIPO DE CONTRATO cuando el TIPO DE CONTRATO transformado tenga valor 441 ó 541, o se encuentre identificado como contrato de relevo.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **1837:** TRANSF.INDEF.CT RELEVO- HOMBRES
- **1838:** TRANSF.INDEF.CT RELEVO- MUJERES

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 25 del RDL 1/2023.

### **RDL 1/2023. ART. 25: CONTRATACIÓN INDEFINIDA O INCORPORACIÓN COMO PERSONA SOCIA EN COOPERATIVA O SOCIEDAD LABORAL DE PERSONAS QUE REALIZAN FORMACIÓN PRÁCTICA**

El artículo 25 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"1.La contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de las personas que desarrollen formación práctica en las empresas 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, 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.*

*2. 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."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 25 del RDL 1/2023, se realizará a través de los valores 150, 250 y 350 del campo TIPO DE CONTRATO, y del valor 18 del campo BENEFICIOS.

En el supuesto de que el inicio de la bonificación se produzca como consecuencia de una contratación indefinida, con independencia de que la empresa sea, o no, cooperativa o sociedad laboral, la peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **2128:** CT INDEFINIDO FORMACIÓN PRÁCTICA
- **2129:** CT INDEFINIDO FORMACIÓN PRÁCTICA DISC.

En el supuesto de que el inicio de la bonificación se produzca como consecuencia de la incorporación como persona socia en una cooperativa o sociedad laboral, la peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **2122:** INCORPORAC. SOCIO S.COOP FORM.PRÁCTICA
- **2123:** INCORPORAC. SOCIO S.LAB. FORM.PRÁCTICA
- **2124:** INCORPORAC. SOCIO S.COOP. FORM.PRÁCT.DISC.
- **2125:** INCORPORAC. SOCIO S.LAB. FORM.PRÁCT.DISC.

Para la aplicación de estas últimas bonificaciones en el caso de las sociedades laborales, el campo RELACIÓN LABORAL CARÁCTER ESPECIAL deberá adoptar el valor 9924.

En el supuesto de que se pretenda la aplicación de las bonificaciones establecidas para las personas con discapacidad o que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 25 del RDL 1/2023.

### **RDL 1/2023. ART. 26: FORMACIÓN EN ALTERNANCIA**

El artículo 26 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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 podrán 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 por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de afiliación para la aplicación de las bonificaciones del artículo 26 del RDL 1/2023.

#### **Actuaciones en el ámbito de liquidaciones de cuotas**

Para la aplicación de estas bonificaciones de cuotas será necesario comunicar en el Fichero de Bases el número de horas de formación teórica, presencial o a distancia, así como el número de horas de tutoría y su importe, tal y como se indica en el documento "Datos a remitir para la cotización en función de las condiciones del trabajador en liquidaciones ordinarias L00"

### **RDL 1/2023. ART. 27: CONTRATOS PREDOCTORALES**

El artículo 27 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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, de 115 euros/mes."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 27 del RDL 1/2023, se realizará a través del valor 404 del campo TIPO DE CONTRATO y valor 9921 del campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL.

La combinación de valores indicada en el párrafo anterior únicamente será admisible en altas en las que concurren las siguientes condiciones:

- a) FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
- b) RÉGIMEN: 0111.
- c) CONDICIÓN DESEMPLEO: 1
- d) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO **3124 - CONTRATO PREDOCTORAL RDL 1/2023**

En el supuesto de que, por la formalización de un contrato predoctoral no resulten de aplicación las bonificaciones del artículo 27, se deberá comunicar el valor 9929 en el campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 27 del RDL 1/2023.

### **RDL 1/2023. ART. 28: INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS COMO SOCIAS TRABAJADORAS O DE TRABAJO A COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES**

El artículo 28 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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, 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.*

*2. Si las incorporaciones a que se refiere el apartado anterior se realizan con personas jóvenes menores 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."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 28 del RDL 1/2023, se realizará a través de los valores 150, 250 ó 350 del campo TIPO DE CONTRATO.

La combinación de valores indicada en el párrafo anterior únicamente será admisible en altas en las que concurran las siguientes condiciones:

- a) FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
- b) CONDICIÓN DESEMPLEO: 1
- c) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **2112:** >30AÑOS SOCIO COOPERATIVA RDL2023
- **2113:** >30AÑOS SOCIO SOC.LABORAL RDL2023
- **2114:** <30AÑOS SOCIO COOP.1ºAÑO RDL2023
- **2115:** <30AÑOS SOCIO SOC.LABORAL 1ºAÑO RDL2023
- **2116:** <35AÑOS SOCIO COOP.DISC.1ºAÑO RDL2023
- **2117:** <35AÑOS SOCIO SOC.LAB.DISC.1ºAÑO RDL2023
- **2118:** <30AÑOS SOCIO COOPERATIVA 2º/3ºRDL2023
- **2119:** <30AÑOS SOCIO SOC.LABORAL 2º/3ºRDL2023
- **2120:** <35AÑOS SOCIO COOP.DISCAP. 2º/3ºRDL2023
- **2121:** <35AÑOS SOCIOSOC.LAB.DISC. 2º/3ºRDL2023

Para la aplicación de estas bonificaciones en el caso de las sociedades laborales, el campo RELACIÓN LABORAL CARÁCTER ESPECIAL deberá adoptar el valor 9924.

En el supuesto de que se pretenda la aplicación de las bonificaciones establecidas para las personas con discapacidad o que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 28 del RDL 1/2023.

### **RDL 1/2023. ART. 29: TRANSFORMACIÓN EN FIJOS-DISCONTINUOS DE CONTRATOS TEMPORALES SUSCRITOS CON PERSONAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA AGRARIAS**

El artículo 29 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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, 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."*

Por otra parte, la DA 8ª del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"La aplicación de las bonificaciones previstas en el artículo 29 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 este real decreto-ley."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 29 del RDL 1/2023, se realizará a través del valor 309 del campo TIPO DE CONTRATO.

Las bonificaciones de cuotas únicamente se aplicarán cuando concurran las siguientes condiciones:

- a) FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Comprendida entre el 01-09-2023 y el 31-08-2025
- b) RÉGIMEN: 0163
- c) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **1841:** TRANSF.FIJO-DISC.SEA HOMBRES RDL1/2023
- **1842:** TRANSF.FIJO-DISC.SEA MUJERES RDL1/2023

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 29 del RDL 1/2023.

## **RDL 1/2023. ART. 30: SECTORES DE TURISMO Y COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA**

El artículo 30 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*“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, de 262 euros/mes.”*

### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 30 del RDL 1/2023, se realizará a través de los valores 3xx del campo TIPO DE CONTRATO.

Las bonificaciones de cuotas únicamente se aplicarán cuando concurren las siguientes condiciones:

- d) CNAE 79xx o, en su defecto, declaración responsable -CPC- con valor 017.
- e) SITUACION ADICIONAL: 420
- f) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO **3193** - FIJOS DISC.TURISMO.COM.HOSTE.RDL 1/2023.

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 30 del RDL 1/2023.

## **RDL 1/2023. ART. 31: PERSONAS CONTRATADAS EN DETERMINADOS SECTORES DE ACTIVIDAD Y AMBITOS GEOGRÁFICOS**

El artículo 31 del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*“1. 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, de 262 euros/mes durante la vigencia de los contratos.*

*2. 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.”*

### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones del artículo 31 del RDL 1/2023, se realizará a través del valor 17 del campo BENEFICIOS CCC asignados en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Las bonificaciones de cuotas únicamente se aplicarán cuando concurren las siguientes condiciones:

- a) CCC: Asignados en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla
- b) FECHA INICIO CONTRATO: Igual o posterior a 01-09-2023
- c) TIPO CONTRATO: 150, 250, 350, 109, 209 ó 309
- d) CONDICION DESEMPLEO: 1, si el TIPO CONTRATO es 150, 250 ó 350.
- e) CNAE: 01xx, 03xx, 05xx a 33xx, 38xx, 39xx, 42xx, 43xx, 45xx a 47xx, 49xx, 50xx, 5110 con CPC 093 -a partir de 23-12-2021-, 52xx, 53xx, 55xx, 56xx, 58xx a 63xx, 69xx a 75xx, 77xx a 82xx, 79xx, 85xx a 88xx, 90xx a 93xx, 94xx a 98xx.
- f) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO **3192** - CEUTA/MELILLA RDL 1/2023 CUENTA AJENA.

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 31 del RDL 1/2023.

### **RDL 1/2023. DA 1ª: CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.**

La DA 1ª del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"1. En el primer año de vigencia de este real decreto-ley, los contratos indefinidos que se celebren con personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación y que sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, darán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, 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."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones de la DA 1ª del RDL 1/2023, se realizará a través del valor 16 -Beneficiarios SNGJ Baja Cualificación del campo BENEFICIOS.

Las bonificaciones de cuotas únicamente se aplicarán cuando concurren las siguientes condiciones:

- a) TIPO CONTRATO: 150, 250 ó 350
- b) FECHA INICIO CONTRATO: Compreendida entre 01-09-2023 y 31-08-2024.
- c) CONDICION DESEMPLEO: W -Colectivo Excluido de Inscripción\*
- d) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.
- e) EXPEDIENTE CASIA: Debe adoptar contenido\*

\* En el alta de la persona trabajadora se deberá informar del número de EXPEDIENTE CASIA en el que se ha realizado la aportación de la documentación acreditativa, en formato .pdf, de la condición de persona joven con baja cualificación beneficiaria del SNGJ - *Doc.Beneficiar.SNGJ.Baja Cualif.RDL1/2023- [ver apartado siguiente Documentación acreditativa de la inscripción en el SNGJ con baja cualificación].*

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO **3281** – BENEFICIARIOS SNGJ INDEF-RDL 1/2023.

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones de la DA 1ª del RDL 1/2023.

#### **Documentación acreditativa de la inscripción en el SNGJ con baja cualificación.**

El SEPE ha indicado que, a efecto de lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 37 del RDL 1/2023, con carácter previo a la solicitud de las altas en las que se anote el valor 16 del campo BENEFICIOS, se deberá aportar, a través de la aplicación CASIA, la documentación, en formato .pdf, que acredite tales circunstancias.

La documentación aportada se pondrá a disposición del SEPE a efecto de los controles o verificaciones de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas.

Para ello, se deberá utilizar el siguiente trámite de CASIA: *Doc.Beneficiar.SNGJ.Baja Cualif.RDL1/2023. (materia: Afiliación y categoría: Aportar documentación acreditativa)*

Entre los datos complementarios del trámite CASIA se deberán incluir, como datos obligatorios, los de CCC y NSS.

Si no se aporta, a través de los trámites de CASIA indicados, la documentación indicada con carácter previo a la solicitud del alta de la trabajadora, o no se anotan correctamente los datos complementarios de CCC y NSS, o se aporta la documentación en trámites no vinculados a la identificación de cada supuesto, no se admitirá el alta con el valor 16 en el campo BENEFICIOS.

La DA 5ª del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"1. La contratación de personas con discapacidad dará derecho a las bonificaciones en la cotización establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como en 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".*

*Respecto de los contratos formativos celebrados con personas trabajadoras con discapacidad, será igualmente aplicable la bonificación prevista en la disposición adicional vigésima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*Asimismo, seguirá resultando aplicable lo previsto en la disposición adicional primera de Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

*2. También será de aplicación a la contratación de personas con discapacidad lo establecido en los artículos 5 a 9 de la citada Ley 43/2006, de 29 de diciembre, referidos a los requisitos de los beneficiarios, las exclusiones, la concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones, el mantenimiento de bonificaciones y el reintegro de los beneficios, respectivamente.*

*3. En lo no previsto en los apartados anteriores, serán de aplicación supletoria las disposiciones generales contenidas en el capítulo I, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II.*

*4. El Gobierno, en el marco de las conclusiones del Libro Blanco de Empleo y Discapacidad, y tras mantener el oportuno proceso de consultas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el sector social representativo de la discapacidad, desarrollará las iniciativas legislativas oportunas para ordenar e impulsar los programas de empleo en favor de las personas con discapacidad."*

En relación con lo anterior, los apartados 2 y 3 de la Ley 43/2006 establecen lo siguiente:

*"2. Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:*

*1) En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) 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 celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.*

*2) En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:*

*a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.*

*b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.*

*3) Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.*

*4) En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.*

*La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:*

*i) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.*

*ii) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.*

*Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.*

*5) Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así*

*como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.*

*3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad."*

En relación con la DA 5ª del RDL 1/2023, la DA 1ª de la Ley 43/2006, sobre contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, establece lo siguiente:

*"1. Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.*

*2. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.*

*3. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.*

*4. No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.*

*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.*

*5. A estos contratos les será de aplicación la subvención establecida en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.*

*6. La transformación de los contratos de duración determinada regulados en esta disposición en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de las subvenciones establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.*

*7. Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.*

*8. El Gobierno podrá modificar lo establecido en esta disposición, de acuerdo con el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas."*

Asimismo, en relación con la DA 5ª del RDL 1/2023, el artículo 1 del RDL 18/2011, establece lo siguiente:

*1. Darán derecho a una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, los contratos de trabajo celebrados o que se celebren por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), con personas con discapacidad, en cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral y durante toda la vigencia de dichos contratos. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.*

*2. A los efectos del presente Real Decreto-ley, se entiende por personas con discapacidad las incluidas en el artículo 1.2, tercer párrafo, de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.*

*3. Dichas bonificaciones podrán obtenerse siempre que la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) se encuentre al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.*

*4. En lo no previsto en esta disposición será de aplicación lo establecido en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

Por último, en relación con la DA 5ª del RDL 1/2023, la DA 20ª del Estatuto de los Trabajadores, sobre contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad, establece lo siguiente:

*1. Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.*

*2. Continuarán siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se*

prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

3. Las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el apartado 1 se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a los datos, aplicaciones y programas de los que disponga para la gestión liquidatoria y recaudatoria de recursos del sistema de la Seguridad Social. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará su procedencia.

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones a las que se refiere la DA 5ª del RDL 1/2023 se seguirá realizando conforme se efectúa actualmente:

- Apartados 2 y 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006:
  - Con carácter general, TIPO CONTRATO x30 ó x39, según proceda, y CONDICION DESEMPLEADO 1 en TIPO CONTRATO x30.
  - En el caso de Centros Especiales de Empleo, RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL 0600 y CONDICIÓN DESEMPLEADO 1 en TIPO CONTRATO que no sea de transformación.
- Artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2011: RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL 0602 y CONDICIÓN DESEMPLEADO 1 en TIPO CONTRATO que no sea de transformación.
- DA 20ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: TIPO CONTRATO 420, 421 ó 520

De forma provisional, las empresas que, conforme a lo establecido en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, estén obligadas a contar con el correspondiente plan de igualdad y no dispongan del mismo deberán informar a la TGSS, antes de solicitar el cálculo de la correspondiente liquidación de cuotas en la que no deban aplicarse estas bonificaciones de cuotas por no contar con el correspondiente plan de igualdad, de esta circunstancia a través del trámite CASIA *No aplicación bonif. o reduc. por no contar con Plan Igualdad*

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones de la DA 1ª del RDL 1/2023.

### **RDL 1/2023. DA 6ª: CONTRATOS SUSCRITOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN**

La DA 6ª del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"1. En los términos establecidos en el artículo 10, la contratación por empresas de inserción de personas en situación de exclusión social dará derecho a la bonificación en la cotización establecida en el artículo 16, apartado 3.a), de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.*

*La bonificación anterior será de 147 €/mes durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en el supuesto de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.*

*2. Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios. En lo no previsto en dicha norma legal, serán de aplicación las disposiciones generales contenidas en el capítulo I de este real decreto-ley, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II del mismo."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones de la DA 6ª del RDL 1/2023, se realizará a través de los valores 4 -Exclusión Social.Itinerario de Inserción, 5 -Fracaso Prev.Inserción/Recaída Excl.Social ó N -Exclusión Social RDL 1/2023 del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VICTIMA DE VIOLENCIA.

Las bonificaciones de cuotas únicamente se aplicarán cuando concurren las siguientes condiciones:

- a) TIPO CONTRATO: 150, 250, 350, 452 y 552
- b) CONDICION DESEMPLEO: 1\*
- c) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.
- d) EXPEDIENTE CASIA: Debe adoptar contenido

\* En el alta de la persona trabajadora se deberá informar del número de expediente de CASIA en el que se ha realizado la aportación de la documentación acreditativa, en formato .pdf, de la situación de excluido social- Trámite *Excluidos Sociales 6 d)*-RDL 1/2023- [ver apartado siguiente Documentación acreditativa en supuestos de contrataciones por empresas de inserción].

En el supuesto de que el SEPE informe a la TGSS que la persona sustituta no se encuentra inscrita en los servicios públicos de empleo -valor 9 en el campo CONDICION DESEMPLEADO SEPE-, se podrá corregir el alta anotando el valor W en el campo CONDICION DESEMPLEO y el resto de datos de la relación laboral que dan acceso al beneficio, eliminando el contenido del campo INDICATIVO PERDIDA BENEFICIOS y anotando el campo EXPEDIENTE CASIA con el número del caso CASIA a través del cual se ha realizado la aportación de la documentación acreditativa, en formato .pdf, de la condición que excluye de tal requisito - Trámite *Excluidos Sociales y No Inscr.Serv.Púb.Empleo*

RDL 1/2023-. [ver apartado siguiente Documentación acreditativa en supuestos de contrataciones por empresas de inserción].

En el supuesto de que se pretenda la aplicación de las bonificaciones establecidas para los menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento o que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones de la DA 6ª del RDL 1/2023.

#### **Documentación acreditativa en supuestos de contrataciones por empresas de inserción:**

El SEPE ha indicado que, a efecto de lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 37 del RDL 1/2023, con carácter previo a la solicitud de las altas en las que se anoten los valores 4, 5 ó N del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA, se deberá aportar, a través de la aplicación CASIA, el documento acreditativo en formato .pdf, de la situación de exclusión social por los servicios sociales u órgano público competente.

Además, de los documentos anteriores, en el caso de que en la persona trabajadora concurra alguna de las condiciones que excluyen del requisito del artículo 4.1.a) del RDL 1/2023 *-inscripción en los servicios públicos de empleo-* se deberá aportar la documentación que acredite la condición que excluye de tal requisito.

La documentación aportada se pondrá a disposición del SEPE a efecto de los controles o verificaciones de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas.

Para ello, se deberán utilizar los siguientes trámites de CASIA, en función del valor del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA y de si en la persona trabajadora no debe concurrir el requisito del artículo 4.1.a) del RDL 1/2023 *-inscripción en los servicios públicos de empleo-* (materia: Afiliación y categoría: Aportar documentación acreditativa):

- 4, 5 ó N:
  - CONDICIÓN DESEMPLEO 1: *Excluidos Sociales 6 d)-RDL 1/2023*, en los supuestos en los que la persona trabajadora debe estar inscrita en los servicios públicos de empleo.
  - CONDICIÓN DESEMPLEO W: *Excluidos Sociales y No Inscr.Serv.Púb.Empleo RDL 1/2023*, en los supuestos en los que la persona trabajadora quede excluida del requisito de estar inscrita en los servicios públicos de empleo.

Entre los datos complementarios del trámite CASIA se deberán incluir, como datos obligatorios, los de CCC y NSS.

Si no se aporta, a través de los trámites de CASIA indicados, la documentación indicada con carácter previo a la solicitud del alta de la trabajadora, o no se anotan correctamente los datos complementarios de CCC y NSS, o se aporta la documentación en trámites no vinculados a la identificación de cada supuesto, no se admitirá el alta con los valores N u O en el campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA.

### **RDL 1/2023. DA 7ª: PERSONAL INVESTIGADOR**

La DA 7ª del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"1. La contratación de personas investigadoras dará derecho a las bonificaciones en la cotización previstas en el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador.*

*2. En lo no previsto específicamente en el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, a las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador le serán de aplicación el capítulo I de disposiciones generales de este real decreto-ley, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II del mismo."*

Por otra parte, la disposición final 10ª del RDL 1/2023, sobre modificación de los artículos 1 y 2 del RD 475/2014, establece lo siguiente:

*"El Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador queda modificado como sigue:*

*Uno. El artículo 1 queda redactado como sigue:*

#### **Artículo 1. Objeto.**

*Este real decreto tiene por objeto establecer las bonificaciones en las aportaciones empresariales a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes en la contratación del personal investigador que se determina en el artículo 2, así como regular el procedimiento para su aplicación.*

*Asimismo, regula el alcance de la compatibilidad de esta bonificación en las citadas cuotas con la deducción a que se refiere el artículo 35 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, para las empresas que se dediquen a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica que sean sujetos pasivos de dicho impuesto.*

Dos. El artículo 2 pasa a tener la siguiente redacción:

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. La contratación indefinida, por empresas dedicadas a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica, entendiéndose como tales las actividades descritas respectivamente en el artículo 34.1.a) y 35.2.a) de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, de personal para la realización con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo dará lugar, durante un máximo de tres años, a una bonificación del 40 por 100 sobre la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes.

La contratación de personas investigadoras jóvenes, entendiéndose por tales aquellas que sean menores de 30 años, y la contratación de mujeres investigadoras dará, respectivamente, derecho a una bonificación adicional de un 5 por 100, siendo estas acumulables, en su caso, entre sí.

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, docencia, divulgación o similares, compute como dedicación exclusiva a actividades de I+D o IT».

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

### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones de la DA 7ª del RDL 1/2023, se realizará a través del valor 9916 del campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL.

Las bonificaciones de cuotas únicamente se aplicarán cuando concurren las siguientes condiciones:

- a) TIPO CONTRATO: 150, 250 ó 350
- b) RÉGIMEN: 0111
- c) FECHA INICIO CONTRATO: Igual o posterior a 01-09-2023.
- d) CONDICION DESEMPLEO: 1
- e) GRUPO COTIZACIÓN: 01, 02, 03 ó 04
- f) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 01, FRACCIÓN CUOTA 03 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **3172:** PERSONAL INVESTIGADOR I+D+i RDL1/2023
- **3173:** PERSONAL INVESTIG. I+D+i-MUJER RDL1/2023
- **3174:** PERS.INVESTIG.I+D+i-JOVEN RDL1/2023
- **3175:** PERS.INVESTIG.I+D+i-JOVEN/MUJER RDL1/2023

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

En el supuesto de que en algún período durante la situación de alta no resulten de aplicación las bonificaciones de la DA 7ª, se deberá comunicar el valor 9938 -Personal Investigador I+D+i No Bonificado en el campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL.

### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones de la DA 7ª del RDL 1/2023.

## **RDL 1/2023. DA 9ª: CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA QUE SE CELEBREN PARA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIAS SEXUALES**

La DA 9ª del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*“Los contratos de duración determinada que se celebren con personas 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 darán derecho a las bonificaciones previstas en el artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 38.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, respectivamente.*

*Sin perjuicio de lo anterior, a dichas bonificaciones le serán de aplicación el capítulo I de disposiciones generales de este real decreto-ley, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II del mismo.”*

En relación con lo anterior, los artículos 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004 y 38.3 de la Ley Orgánica 10/2022, establecen lo siguiente:

*Artículo 21.3 Ley Orgánica 1/2004, sobre derechos laborales y de Seguridad Social.*

*"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 del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. 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 preciar por razón de discapacidad."*

*Artículo 38.3 Ley Orgánica 10/2022, sobre derechos laborales y de Seguridad Social.*

*"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 del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. 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 preciar por razón de discapacidad."*

#### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones de la DA 9ª del RDL 1/2023, se realizará a través de los valores 06 -Violencia Género ó 09 -Violencia Sexual del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN.

Las bonificaciones de cuotas únicamente se aplicarán cuando concurren las siguientes condiciones:

- a) TIPO CONTRATO: 410 ó 510
- b) FECHA INICIO CONTRATO: Igual o posterior a 01-09-2023.
- c) CONDICION DESEMPLEO: 1\*
- d) SISTEMA ESPECIAL: Debe ser distinto a 34.
- e) EXPEDIENTE CASIA: Debe adoptar contenido\*

\* En el alta de la persona trabajadora sustituta se deberá informar del número de EXPEDIENTE CASIA en el que se ha realizado la aportación de la documentación acreditativa, en formato .pdf, de la condición de víctima de la trabajadora sustituida- trámites *Sust.vict.viol.genero sustituida RDL1/23* o *Sust.vict.viol.sexual.sustituida RDL 1/23* - [ver apartado siguiente Documentación acreditativa de la condición de víctima de violencia de género o de violencias sexuales a las que se refiere la DA 9ª]

En el supuesto de que el SEPE informe a la TGSS que la persona sustituta no se encuentra inscrita en los servicios públicos de empleo -valor 9 en el campo CONDICION DESEMPLEADO SEPE-, se podrá corregir el alta anotando el valor W en el campo CONDICION DESEMPLEO y el resto de datos de la relación laboral que dan acceso al beneficio, eliminando el contenido del campo INDICATIVO PERDIDA BENEFICIOS y anotando el campo EXPEDIENTE CASIA con el número del caso CASIA a través del cual se ha realizado la aportación de la documentación acreditativa, en formato .pdf, de la condición que excluye de tal requisito a la persona sustituta -trámites *Vict.vgen.sustituida/no ins.sustituto1/23* y *Vict.vsex.sustituida/no ins.sustituto1/23* [ver apartado siguiente Documentación acreditativa de la condición de víctima de violencia de género o de violencias sexuales a las que se refiere la DA 9ª].

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 13, FRACCIÓN CUOTA 03 y COLECTIVO INCENTIVADO:

- **1109:** CT SUST. VICT.VIOLENCIA GENERO-RDL1/23
- **1110:** CT SUST. VICT.VIOLENCIA SEXUAL-RDL1/23

En el supuesto de que se trate de una persona con discapacidad y se pretenda que no resulte de aplicación el límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial a efecto de lo establecido en el artículo 10.2, se deberá informar el campo GRADO DISCAPACIDAD con el porcentaje reconocido y que el mismo haya sido acreditado previamente ante la TGSS.

#### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones de la DA 9ª del RDL 1/2023.

#### **Documentación acreditativa de la condición de víctima de violencia de género o de violencias sexuales a las que se refiere la DA 9ª:**

El SEPE ha indicado que, a efecto de lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 37 del RDL 1/2023, con carácter previo a la solicitud de las altas en las que se anoten los valores 06 ó 09 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN, se deberá aportar, a través de la aplicación CASIA, el documento acreditativo, en formato .pdf, de la condición de víctima de violencia de género o sexual de la persona trabajadora sustituida.

Además, de los documentos anteriores, en el caso de que en la persona trabajadora sustituta no deba concurrir el requisito del artículo 4.1.a) del RDL 1/2023 -*inscripción en los servicios públicos de empleo*- se deberá aportar la documentación que acredite la condición que excluye de tal requisito.

La documentación aportada se pondrá a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal a efecto de los controles o verificaciones de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas.

Para ello, se deberá utilizar, según el supuesto de que se trate, los siguientes trámites de CASIA (*materia: Afiliación y categoría: Aportar documentación acreditativa*):

- CONDICIÓN DESEMPLEO 1:
  - *Sust.vict.viol.genero sustituida RDL1/23*: Documentación acreditativa de la condición de víctima de violencia de género de la persona trabajadora sustituida.
  - *Sust.vict.viol.sexual.sustituida RDL 1/23*: Documentación acreditativa de la condición de víctima de violencia sexual de la persona trabajadora sustituida.
- CONDICIÓN DESEMPLEO W:
  - *Vict.vgen.sustuida/no ins.sustituto1/23*:
    - Documentación acreditativa de la condición de víctima de violencia de género de la persona trabajadora sustituida, y
    - Documentación acreditativa de la condición que exime de la inscripción en el servicio público de empleo.
  - *Vict.vsex.sustuida/no ins.sustituto1/23*:
    - Documentación acreditativa de la condición de víctima de violencia de sexual de la persona trabajadora sustituida, y
    - Documentación acreditativa de la condición que exime de la inscripción en el servicio público de empleo.

Entre los datos complementarios del trámite CASIA se deberán incluir, como datos obligatorios, los de CCC y NSS. En los 4 supuestos el NSS será el de la persona trabajadora sustituta.

Si no se aporta, a través de los trámites de CASIA indicados, la documentación indicada con carácter previo a la solicitud del alta de la trabajadora, o no se anotan correctamente los datos complementarios de CCC y NSS, o se aporta la documentación en trámites no vinculados a la identificación de cada supuesto, no se admitirá el alta con los valores 06 ó 09 en el campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN.

## **RDL 1/2023. DT 2ª: RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS PERSONAS PENADAS EN LAS INSTITUCIONES PENITENCIARIAS**

La DT 2ª del RDL 1/2023 establece lo siguiente:

*"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 personas menores incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, continuarán rigiéndose por la normativa vigente con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley hasta tanto no se prevea reglamentariamente una fórmula diferente de financiación."*

### **Actuaciones en el ámbito de afiliación:**

La identificación de las situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones de la DT 2ª del RDL 1/2023, se realizará conforme a los procedimientos actualmente establecidos, es decir, a través de los valores 0302 -*Penados en Instituciones Penitenciarias-Actividad Laboral* ó 0304 -*Menores Internos Ley Orgánica 5/2000* del campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL.

Las bonificaciones de cuotas únicamente se aplicarán cuando concurren las siguientes condiciones:

- a) RÉGIMEN: 0111
- b) TIPO CONTRATO: 450 ó 550
- c) TRL/EXCLUSIÓN COTIZACIÓN: 931
- d) EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA: E
- e) FECHA INICIO CONTRATO: Igual o posterior a 01-09-2023.

Las peculiaridades de cotización estarán identificadas con:

- TPC 13, FRACCIÓN CUOTA 06 y COLECTIVO INCENTIVADO **1331**: PENADOS TRABAJOS II.PP. O.C.-RDL1/2023
- TPC 13, FRACCIÓN CUOTA 03 y COLECTIVO INCENTIVADO **1332**: PENADOS TRABAJOS II.PP.-RDL1/2023

### **Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:**

No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones de la DT 2ª del RDL 1/2023.