

LAS NOVEDADES QUE LLEGAN CON ALGUNOS CONTRATOS DE TRABAJO A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE

En el BOE se publicaron el 11 de enero, pero no entran en vigor hasta ahora 8 meses de preparación y aún pillará a alguna empresa por sorpresa. El pasado 10 de enero se publicaba en el [Real Decreto-ley 1/2023 de 10-1](#), un texto que venía a cambiar la situación de algunos contratos ciertamente habituales en las empresas. Las medidas cambian de forma radical un aspecto esencial que se suele tener en cuenta por parte de las empresas y que podría derivar en un corte radical en la política de contratación para la sustitución temporal de trabajadores. En el BOE se establecía que, pese a publicarse en enero, no entraría en vigor hasta el 1-9-2023, por lo que en pocos días habrá que modificar alguna forma de contratar.

El texto recoge las «*medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral*», afectando directamente a los casos en los que se busca el sustituto de un trabajador que no trabaja de forma temporal por maternidad o paternidad. La ley viene a establecer un nuevo escenario que afecta de forma directa a las empresas, y no a los trabajadores.

En este caso se establece una modificación las bonificaciones aplicables a los citados casos. Hasta la fecha las empresas estaban exentas de pagar la Seguridad Social de aquellos trabajadores contratados para sustituir un empleado de baja por maternidad o paternidad, pero ahora esa exención se cambia por el pago de hasta 335 euros mensuales durante todo el periodo que coincidan ambos contratos, uno de baja y otro activo.

Sí, estos acuerdos laborales dejan de tener bonificaciones generales, ya que ahora quedan restringidas únicamente para los casos en los que se contrate a personas menores de 30 años y que estén en situación de desempleo. El texto normativo, además, deja de contemplar la misma bonificación que existía hasta la fecha por suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

A partir del 1-1-2023 se dice adiós a unas bonificaciones generalizadas que pasarán a aplicarse únicamente en el caso de contratar gente joven. Quedan pocos días para que entre en vigor la nueva ley.

LOS CAMBIOS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO QUE LLEGAN A PARTIR DE SEPTIEMBRE

Incentivos de contratación que buscan empleo estable y la incorporación al mercado laboral de colectivos vulnerables

A partir del 1 de septiembre entran en vigor cambios en materia laboral, aprobados en enero de este año en Consejo de Ministros mediante el [Real Decreto-ley 1/2023 de 10-1](#), que crean un nuevo sistema de incentivos que premia las contrataciones indefinidas y de colectivos vulnerables a través de bonificaciones de las cotizaciones sociales.

La creación de empleo estable, su calidad, así como la incorporación al mercado laboral de colectivos prioritarios y personas con baja empleabilidad, tales como mujeres, mayores de 45 años -hasta ahora el colectivo senior tenía prioridad a partir de los 50 años- y jóvenes menores de 30 años, es el objetivo del Ministerio de Trabajo.

La contratación de personas con certificado de exclusión social, mujeres víctimas de violencia machista, víctimas del terrorismo y personas con discapacidad intelectual también están bonificadas.

Bonificaciones

Contratando a personas de los citados colectivos las empresas podrán ahorrar considerables sumas de dinero. Así:

- por un menor de 30 años la bonificación será de 275 euros al mes o 3.300 euros al año
- por un mayor de 45 años y parados de larga duración, 128 euros al mes o 1.536 euros al año
- por mujeres paradas de larga duración, 128 euros al mes o 1.536 euros al año
- por hombres parados de larga duración y menores de 45 años, 110 euros al mes o 1.320 euros al año.

Eso sí, para beneficiarse de esos incentivos las empresas se comprometen a mantener un contrato durante un mínimo de 3 años.

El real decreto también concede ayudas a empresas de la hostelería, el comercio y el sector turístico que alarguen la jornada laboral de los trabajadores con un contrato fijo discontinuo.