

ACTUALIZACIÓN

GUÍA DE BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.

La **Confederación de Empresarios de Ceuta** lleva meses trabajando para informar sobre las implicaciones de la entrada en vigor de las dos normas que han variado sustancialmente **el sistema de bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social** que las empresas de Ceuta venían disfrutando hasta ahora y que formaban parte de nuestro régimen económico y fiscal especial.

PRINCIPALES DUDAS SOBRE EL NUEVO SISTEMA:

1. **¿CUÁNDO ENTRÓ EN VIGOR?** La entrada en vigor de estas normas se produjo **a partir del 1 de septiembre** de 2023. Todas las empresas que tuvieran trabajadores contratados antes del 1 de septiembre siguen disfrutando de las bonificaciones anteriores, del 50%.
2. **¿EN QUÉ CONSISTE LA NUEVA BONIFICACIÓN?** La nueva bonificación consistirá en una **cuota fija de 262 euros al mes** por trabajador con contrato indefinido que preste actividad en la ciudad durante la vigencia de los contratos. En caso de tiempo parcial, la cuantía se reducirá proporcionalmente, con el límite del 50% de la jornada.
3. **¿A QUÉ EMPRESAS AFECTA?** Afecta a 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.
4. **¿QUÉ REQUISITOS SE DEBEN CUMPLIR PARA APLICAR LA BONIFICACIÓN?**

- A) Se requiere que sean contratos indefinidos a jornada completa, a media jornada o superior a esta.
- B) Se requiere no tener deudas con ningún organismo público (art. 8 RDL1/2023).
- C) Mantener el contrato bonificado al menos durante tres años (art.9), salvo excepciones.
- D) Para cada persona trabajadora con contrato bonificado, desarrollar **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. Para las bonificaciones de 2023 no se ha aplicado por no haberse cumplido el plazo mínimo, pero para 2024 esta obligación está en vigor.
- E) Quedan excluidos de la aplicación de las bonificaciones las siguientes contrataciones:
 - ✓ Contratos con familiares hasta segundo grado (art.11.1.b).
 - ✓ Empleado que hayan estado en la empresa con un contrato indefinido en los doce meses anteriores a la contratación (art.11.1.c). **ESTE PUNTO QUEDA MODIFICADO.**
 - ✓ Empleado que hayan estado en la empresa con un contrato temporal en los seis meses anteriores a la contratación (art.11.1.c). **ESTE PUNTO QUEDA MODIFICADO.**
 - ✓ Empleado que en los tres meses anteriores a la contratación hayan causado baja voluntaria en otra empresa (art.11.1.d). **ESTE PUNTO QUEDA MODIFICADO.**
 - ✓ Las empresas no tendrán derecho la bonificación durante un año tras el despido de un contrato indefinido (art. 11.4).
 - ✓ No contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas a su implantación (art. 8.e).
 - ✓ Aquellos contratos indefinidos con una jornada inferior al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable (art. 10.2).
 - ✓ Relaciones laborales de carácter especial: (personal de alta dirección, deportistas profesionales, etc.) (art. 11.1.a).
 - ✓ Empleado no inscrito como demandante de empleo (art.4.1.a). **ESTE PUNTO QUEDA MODIFICADO.**

5. **¿CÓMO AFECTA ESTA MODIFICACIÓN A LOS TRABAJADORES?** Los trabajadores que reciban el Plus de Vinculación a la Bonificación a la Seguridad Social que está implantado en los convenios colectivos sectoriales de la ciudad de Ceuta, seguirán manteniendo su cobro siempre y cuando la empresa mantenga la misma bonificación a la cuota que recibía hasta la fecha de entrada en vigor de la modificación. En los nuevos contratos los trabajadores afectados no tendrían derecho a este plus. El pacto del Plus de Vinculación a la Bonificación a la Seguridad Social establece que su abono “queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican”. Además, el pacto establece que “la desaparición o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la

desaparición, reducción o no aplicación a las personas trabajadoras del referido complemento retributivo”.

6. **¿QUÉ OCURRE SI LA NUEVA BONIFICACIÓN NO ALCANZA EL 50% DE LA CUOTA?** Para complementar la pérdida respecto a la bonificación del 50% anterior al 1 de septiembre de 2023, de manera excepcional y temporal, el RD 660/2023 establece una compensación a modo de subvención para complementar las citadas bonificaciones, condicionada a la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio, es decir, que no se garantiza su aplicación y cuya aplicación finaliza en la fecha en que finaliza la vigencia de los Planes integrales de desarrollo socioeconómico de las ciudades de Ceuta y Melilla, prevista en principio para 2026.
7. **¿CÓMO SOLICITAR ESTA NUEVA SUBVENCIÓN PARA COMPENSAR LA DIFERENCIA HASTA EL 50%?** Las empresas beneficiarias tendrán que determinar, respecto de todos y cada uno de los contratos bonificados en el año natural anterior al de la concesión de la subvención, la diferencia entre el importe equivalente al 50% de la aportación empresarial a las cuotas a la Seguridad social por contingencia comunes y por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, y la cuantía de las bonificaciones en la cotización que se haya aplicado ese año (aplicación según el artículo 31.1 del RDL 1/2023). Una vez calculada esa diferencia, se tendrá que solicitar dicho importe como subvención directa a la Dirección General del SEPE **en el primer trimestre de cada ejercicio**, una vez que las empresas hayan presentado los boletines de cotización del mes de diciembre del año anterior. Las solicitudes fuera de plazo serán inadmitidas.
8. **¿CUÁNDO ABONARÍAN LA SUBVENCIÓN?** La concesión o denegación de la subvención se resolverá y notificará en el plazo de tres meses contados desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada por silencio administrativo.

NOVEDADES:

La Confederación ha elevado **consultas al SEPE y a la SEGURIDAD SOCIAL** para aclarar algunas cuestiones sobre la aplicación. Además, a través de un **informe elaborado por la abogacía del Estado a finales de 2023**, se “relaja” la aplicación de las condiciones de aplicación de las nuevas bonificaciones aplicables a Ceuta y Melilla. Algunas de estas interpretaciones se han circularizado por el SEPE, y están siendo aceptadas por la TGSS en Ceuta, siendo deseable que estas nuevas interpretaciones se reflejaran a través de una modificación jurídica de la norma para mayor seguridad.

- ❖ **La transformación de contratos temporales en indefinidos es bonificable**, cualquiera que sea la fecha en la que aquellos se hayan celebrado, ya que la respuesta a la consulta formulada a la abogacía del Estado se ha formalizado en el sentido de la no aplicación de las exclusiones del artículo 11.c al artículo 31 del real decreto ley 1/2023. Habría que comunicar la transformación del contrato a Contrat@ y la transformación del contrato y variación de datos correspondiente a TGSS.
- ❖ **En el caso de que una persona se encuentre en excedencia voluntaria** de una empresa, si contratado por otra empresa, esta se podrá aplicar la bonificación aun cuando no hayan transcurrido más de tres meses desde la baja en la seguridad social por el contrato suspendido por excedencia voluntaria en la primera empresa.
- ❖ **Podrán bonificarse las personas trabajadoras que hayan estado en la misma empresa en los doce meses anteriores** con un contrato indefinido (seis meses con contratos temporales o formativos), y quienes en los tres meses anteriores hayan finalizado otro trabajo por voluntad propia en otra empresa.
- ❖ **No es necesaria la inscripción** de la persona trabajadora en la oficina de empleo.

Esperamos que este resumen les sirva para aclarar las principales dudas y novedades. Puedes consultar los textos íntegros de los reales decretos en los siguientes enlaces:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-625-consolidado.pdf>

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/07/19/pdfs/BOE-A-2023-16645.pdf>

Juan Manuel Parrado Sobrino
Secretario General
Confederación de Empresarios de Ceuta