

COMUNICADO INFORMATIVO

GUÍA DE LAS BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS EMPRESAS DE CEUTA A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE

ESTIMADO ASOCIADO:

La **Confederación de Empresarios de Ceuta** considera importante trasladar cuáles van a ser las implicaciones de la entrada en vigor de dos normas que **variarán sustancialmente el sistema de bonificaciones a la Seguridad Social** que las empresas de Ceuta venían disfrutando hasta ahora y que formaban parte de nuestro régimen económico y fiscal especial.

El BOE núm. 9 del miércoles **11 de enero de 2023**, publicó el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Del mismo modo, el BOE núm. 171 del miércoles **19 de julio de 2023**, publicó el Real Decreto 660/2023, de 18 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a empresas de determinados sectores que tengan personas trabajadoras con contratos indefinidos en las ciudades de Ceuta y Melilla. Algunas de las preguntas que se generan son las siguientes.

¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR?

La entrada en vigor de estas normas se producirá **a partir del 1 de septiembre** de 2023. Todas las empresas que tuvieran trabajadores contratados antes del 1 de septiembre seguirán disfrutando de las bonificaciones actuales en los mismos términos.



¿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. Queda excluida, pues, la contratación temporal. En caso de tiempo parcial, la cuantía se reducirá proporcionalmente, con el límite del 50% de la jornada.

¿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.

¿QUÉ REQUISITOS SE DEBEN CUMPLIR?

Para aplicar la bonificación, las empresas deberán desarrollar, 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 dichas acciones formativas 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.



Además, se añaden **nuevos requisitos de estar al corriente de pago de Impuestos y Seguridad Social**, así como la obligación de **mantenimiento del empleo durante 3 años**, salvo excepciones. Se añaden también excepciones puntuales, como la contratación de familiares hasta segundo grado, y se establecen **limitaciones a la contratación a tiempo parcial**, que para beneficiarse no podrá ser inferior al 50% de la jornada a tiempo completo.

¿CÓMO AFECTARÍA 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 caso de no ser de aplicación la nueva bonificación, los trabajadores afectados no tendrían derecho a este plus.

Cabe, pues, entender que este plus no será de aplicación para contrataciones temporales a partir del 1 de septiembre, así como para cualquier otra contratación a partir de esa fecha que no genere la bonificación íntegra del 50% en los términos actuales.

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”.

¿QUÉ OCURRE SI LA NUEVA BONIFICACIÓN NO ALCANZA EL 50% DE LA CUOTA?

La nueva bonificación no alcanzaría el 50% de la bonificación actual para trabajadores con bases de cotización aproximadamente superiores a 1.650 euros. Para complementar esa pérdida respecto a la bonificación actual, de manera



excepcional y temporal, el RD 660/2023 establece una compensación a modo de subvención para complementar las citadas bonificaciones.

Esta subvención “compensatoria” es excepcional porque queda condicionada a la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio, es decir, que no se garantiza su aplicación. Es temporal porque su 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.

¿CÓMO SOLICITAR ESTA NUEVA SUBVENCIÓN PARA COMPENSAR LA DIFERENCIA HASTA EL 50%?

En este caso, 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.

¿QUÉ NORMATIVA RIGE LA CONCESIÓN DE ESTA SUBVENCIÓN?

La concesión de la subvención se regirá, además de por las disposiciones de los reales decretos referenciados, por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el Reglamento que la desarrolla. Asimismo, en el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo u otros fondos estructurales de la Unión Europea o supranacionales, será de aplicación lo previsto en la normativa comunitaria o supranacional y española correspondiente.

¿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.

Si la resolución es de concesión, el pago de la subvención se realizará a la cuenta bancaria indicada por la empresa beneficiaria en su solicitud. En todo caso, dicho pago quedará condicionado a que la empresa beneficiaria acredite que se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, salvo que se acredite que las deudas se encuentran aplazadas, fraccionadas o cuando se hubiese acordado su suspensión.

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CONSECUENCIAS DE LA NUEVA SITUACIÓN?

En primer lugar, esta nueva norma deja fuera de aplicación a todas las personas contratadas de manera temporal, bien sea por contratos de sustitución de algún trabajador, bien sea para cubrir una tarea ocasional. Esto quiere decir que la empresa ya no dispondrá de una bonificación por estos trabajadores.

En segundo lugar, parte de la bonificación deja de serlo y se convierte en una subvención directa no garantizada y que se solicita a año vencido, es decir, que la empresa debe soportar ese coste durante un año, y al año siguiente solicitar al SEPE su abono siguiendo el procedimiento de la Ley de Subvenciones.

En tercer lugar, supondrá un aumento de la burocracia y de los trámites administrativos para las empresas.

En cuarto lugar, esta nueva situación es de carácter excepcional y temporal, que se mantendrá hasta que finalice la vigencia de los Planes integrales de desarrollo socioeconómico de las ciudades Ceuta y Melilla.



Por último, las empresas van a tener un escenario en el que sus trabajadores pueden encontrarse con niveles salariales diferentes para el mismo puesto de trabajo en función de si les es de aplicación o no el Plus de Vinculación a la Bonificación a la Seguridad Social.

Esperamos que este resumen les sirva para aclarar las principales dudas. Puede 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>

Un cordial saludo.

Juan Manuel Parrado Sobrino
Secretario General
Confederación de Empresarios de Ceuta