

Tesorería General de la Seguridad Social

Dirección Provincial de Murcia

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN REAL DECRETO LEY 1/2023 MODIFICADO POR EL REAL DECRETO LEY 8/2023

ABRIL 2026



Índice

Control de versiones.	7
<i>Versión V10</i>	7
<i>Versión V11</i>	7
<i>Versión V12</i>	7
<i>Versión V13</i>	7
1. Incentivos a la contratación laboral.	9
2. Incentivos a la contratación anteriores al Real Decreto Ley 1/2023.	11
3. Incentivos a la contratación Real Decreto Ley 1/2023. Entrada en vigor.....	11
3.1. Disposiciones derogadas por el RDL 1/2023.	11
3.2. Aspectos comunes para la aplicación de las bonificaciones en la cotización.	14
3.2.1. <i>Declaraciones responsables. Artículo 36.</i>	14
3.2.2. <i>Condición de Desempleado. Artículo 4.</i>	14
3.2.3. <i>Empresas beneficiarias. Artículo 7</i>	18
3.2.4. <i>Requisitos de las empresas. Artículo 8.</i>	18
3.2.5. <i>Relaciones laborales y contrataciones sin incentivos. Artículo 11</i>	19
3.2.6. <i>Acreditación inexistencia de exclusiones sobre aplicación de bonificaciones. Artículo 40.</i> ..	21
3.2.7. <i>Ausencia de requisitos y exclusiones. Artículo 13.</i>	22
3.2.8. <i>Obligación de mantenimiento en el empleo. Artículo 9.</i>	22
3.2.9. <i>Cuantías y duración de los incentivos. Artículo 10.</i>	23
3.2.10. <i>Incompatibilidad y concurrencia de beneficios. Artículo 12.</i>	25
3.2.11. <i>Compatibilidad de reducciones de cuotas de S.S. y bonificaciones. D.A. 11ª</i>	26
3.3. Planes de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007). Artículo 8 letra e).....	27
3.3.1. <i>Modificación de la disposición adicional undécima del RDL 1/2023, sobre el requisito de inscripción de un plan de igualdad para la aplicación de reducciones de cuotas.</i>	29
4. Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite. Artículo 14.....	31
4.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.....	31
5. Contratación indefinida por readmisión tras haber cesado en la empresa por IP Total o Absoluta. Artículo 15.....	33
5.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.....	34
6. 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. Artículo 16.	36
6.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.....	37
7. Contratos de trabajo duración determinada para sustitución en ciertos supuestos. Artículo 17.39	
7.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación hasta 31.08.2023.....	40
7.2. Actuaciones en el ámbito de afiliación a partir de 01.09.2023.....	43
7.2.1. <i>Causa de Sustitución 10-DESCANSO NACIMIENTO, CUIDADO MENOR. RDL 1/2023.</i>	45
7.2.2. <i>Causa de Sustitución 11-DESCANSO NAC., CUIDADO MENOR. SUSTITUTO. RDL 1/2023.</i> ..	46

7.2.3. Causa de Sustitución 12-RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA NATURAL. RDL 1/2023.	47
7.2.4. Causa de Sustitución 13-RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA. SUSTITUTO. RDL 1/2023.....	47
7.2.5. Causa de sustitución 17 -SUSTITUCIÓN DISCAPACITADO IT -RDL 1/2023.	48
7.2.6. Aspectos comunes de los nuevos valores (10, 11, 12 y 13), Campo Causa Sustitución.	49
7.2.7. Aspectos generales respecto de la comunicación de los contratos de trabajo de sustitución con CAUSA DE SUSTITUCIÓN:.....	50
7.2.8. Sustituciones con y sin solución de continuidad con el mismo o diferente trabajador sustituido.	50
7.2.9. Centros educativos concertados.	53
8. Trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores o socios de trabajo de sociedades cooperativas (cuenta ajena) sustituidos mediante contratos de trabajo de sustitución bonificados, durante el percibo de prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado de lactantes, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Artículo 18.....	56
8.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.....	57
8.2. Actuaciones en el ámbito de afiliación implantación Valores 10, 11, 12 y 13 en el Campo Causa de Sustitución.	57
8.2.1. Centros educativos concertados.	59
9. Cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o supuestos de E.P. Artículo 19.....	60
9.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.....	61
10. Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social. Artículo 20.	63
10.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	65
11. Contratación indefinida de desempleados de larga duración > inscritas 12 meses o más en los 18 anteriores. Artículo 21.	68
11.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	68
12. Contratación indefinida de víctimas del terrorismo. Artículo 22.	70
12.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	70
13. Contratos de trabajo de Formación en Alternancia. Artículo 23.	73
13.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	73
13.2. Actuaciones en el ámbito de liquidación.	74
14. Actividad formativa en el ámbito de la empresa, vinculada al contrato de formación en alternancia. Artículo 26.....	75
15. Transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo. Contrataciones indefinidas por empresas usuarias. Artículo 24.	76
15.1. Transformación en indefinidos de contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prorrogada.	76
15.1.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	77
15.2. Contratación indefinida de personas con contrato formativo por empresas usuarias.	77
15.2.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	77
15.3. Transformación en indefinidos de contratos de relevo.	78
15.3.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	78

16. Contratación indefinida o incorporación como socio de cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica, por parte de la empresa donde las realice, durante o a la finalización de la formación. Artículo 25.	80
16.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación en caso de contratación indefinida.	80
16.2. Actuaciones en el ámbito de afiliación en caso de incorporación a cooperativa o sociedad laboral.	81
17. Contrato de trabajo predoctoral con personal investigador. Artículo 27.	83
17.1. En el ámbito de afiliación.	86
18. Incorporación de personas desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. Artículo 28.	87
18.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	88
19. Transformación en fijos-discontinuos de contratos temporales agrarios, realizados en los 2 años posteriores al RDL 1/2023. Artículo 29.	89
19.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	89
20. Sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística. Artículo 30.	91
20.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	91
21. Personas con contratos indefinidos en determinados sectores de actividad en Ceuta y Melilla. Artículo 31.	94
21.1. Artículo 31 RDL 1/2023, modificado por la Disposición final sexta del RDL 2/2024, y vigencia 01 de noviembre de 2024.	94
21.1.1. <i>La modificación del artículo 31 afecta los siguientes aspectos.</i>	95
21.1.2. <i>Peculiaridades en el ámbito de afiliación.</i>	96
21.1.3. <i>Peculiaridades en el ámbito de afiliación. Contrato sustitución por situación de incapacidad temporal.</i>	97
21.2. Exclusiones que no son de aplicación a esta bonificación – Servicio Público de Empleo Estatal.	98
21.3. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	99
22. Contratos indefinidos con menores de 30 años con baja cualificación beneficiarios del SNGJ, suscritos el primer año de vigencia del RDL 1/2023. Disposición adicional primera RDL 1/2023.	101
22.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.	102
23. Contratación de personas con discapacidad. Disposición adicional 5ª RDL 1/2023.	104
23.1. Contratación indefinida de personas con discapacidad. Transformación en indefinido de contrato temporal de fomento de empleo o de contratos formativos	109
23.1.1. <i>Actuaciones en el ámbito de afiliación.</i>	109
23.2. Contratación temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad.	110
23.2.1. <i>Actuaciones en el ámbito de afiliación.</i>	112
23.3. Centros Especiales de Empleo.	113
23.3.1. <i>Actuaciones en el ámbito de afiliación.</i>	113
23.4. ONCE.	114
23.4.1. <i>Actuaciones en el ámbito de afiliación.</i>	116
23.5. Contratos formativos de personas con discapacidad.	116
23.5.1. <i>Actuaciones en el ámbito de afiliación.</i>	116

23.5.2. Actuaciones provisionales en el ámbito de afiliación.....	116
24. Contratación por empresas de inserción de personas en situación de exclusión social. Disposición adicional 6ª RDL 1/2023.....	117
24.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.....	119
25. Personal Investigador. Disposición adicional 7ª del RDL 1/2023.....	121
25.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.....	123
26. Contratos de duración determinada para sustitución de víctimas de violencia de género o de violencias sexuales. Disposición adicional 9ª RDL 1/2023.	125
26.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación de 01.09.2023 hasta el 02.02.2026	125
26.2. Actuación en el ámbito de afiliación a partir de 03.02.2026.....	126
26.2.1. Identificación de las altas.....	127
26.2.2. Condiciones para aplicar la bonificación.....	127
26.2.3. Actuaciones sobre Altas con Valor 06.....	128
26.2.4. Correcciones fuera de plazo.....	129
26.3. Centros educativos concertados.....	129
27. Relación Laboral de Carácter Especial de las personas en instituciones penitenciarias. Disposición transitoria 2ª RDL 1/2023.....	131
27.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.....	131
28. Reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo.	133
28.1. Instrucciones en el ámbito de afiliación.....	135
28.2. Instrucción para la cotización.....	136
28.3. Instrucciones para la comunicación de contribuciones a los planes de pensiones de empleo.....	136
28.4. Supuestos en los que no resulta de aplicación la reducción de cuotas.....	138
29. Copa América.	140
29.1. Normativa.....	140
29.2. Beneficiarios de las bonificaciones. Artículo 3 RD 712/2024.....	140
29.3. Porcentaje y duración. Artículo 4 RD 712/2024.....	142
29.4. Requisitos y procedimiento. Artículo 5 RD 712/2024.....	142
29.5. Aplicación de las bonificaciones. Disposición transitoria única RD 712/2024.....	144
29.6. Identificación de la bonificación en el ámbito de cotización.....	145
29.7. Identificación de CCC y personas trabajadoras en el ámbito de afiliación.....	145
29.8. Actuaciones ante la Tesorería General de la Seguridad Social.....	146
29.9. Incompatibilidades.....	149
30. Entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro.	149
30.1. Beneficios en la cotización.....	150
30.2. Criterios del Servicio Público de Empleo Estatal.....	151
30.2.1. Claves de contrato admitidas para la aplicación de la bonificación de cuotas:.....	151
30.2.2. Compatibilidad o incompatibilidad con otras bonificaciones de cuotas:	152
30.2.3. Entidades beneficiarias de la bonificación:	152

30.3. Identificación de las personas trabajadoras en el FGA.....	155
30.4. Identificación del CCC en el fichero de empresas:	158
30.5. Actuación del autorizado RED. Contrataciones formalizadas con anterioridad al 22 de diciembre de 2024.....	160
30.6. Actuación del autorizado RED. Subrogaciones de trabajadores sucesión empresarial.	162

Control de versiones.

Versión V10.

✧ Abril 2025.

- Se modifica el apartado 31. En el [BNR 06 2025](#) de 14 de abril de 2025 se informa que los códigos identificativos incluidos en el apartado BONIFICACIONES ENTIDADES DEPORTIVAS NO PROFESIONALES SIN ÁNIMO DE LUCRO del Boletín Noticias RED 4/2025, ya se encuentran implantados.

Versión V11.

✧ Junio 2025.

- Se modifican los apartados 8, 9 y 27, que afectan a los contratos de sustitución regulados en los artículos 17, 18 y D.A novena del RDL 1/2023 cuando se realicen por personas trabajadoras por cuenta ajena de centros educativos concertados. [BNR 08-2025](#).

Versión V12.

✧ Enero 2026.

BNR 1 2026

- Se actualiza el apartado 26 referente a las medidas contenidas en la DA 9ª: Contratos de duración determinada que se celebren para sustitución de trabajadoras víctima de violencia de género o de violencias sexuales.

Versión V13

✧ Abril 2026

BNR 4 2026

- Se actualiza el apartado 16.1 referente a la contratación indefinida o incorporación como socio de cooperativa o sociedad laboral de personas que

realizan formación práctica, por parte de la empresa donde las realice, durante o a la finalización de la formación. Artículo 25 del RDL 1/2023.

1. Incentivos a la contratación laboral.

El Real Decreto Ley 1/2023 crea un marco jurídico único para la regulación de los incentivos a la contratación y otras medidas de empleo financiadas con reducciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, que actualmente se encuentran dispersas en multitud de normas, aproximadamente, 74 medidas con esta modalidad de financiación, de las que 56 están constituidas como bonificaciones con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y 18 como reducciones o exenciones a cargo del presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Con efectos desde el 1 de septiembre de 2023 se regulan todas las bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social en un único texto normativo, dándose a todas ellas un tratamiento homogéneo en cuanto a requisitos, exclusiones y compatibilidad, entre otros aspectos. Como excepción, las bonificaciones dirigidas al colectivo de personas con discapacidad y empresas de inserción mantienen la regulación vigente de la Ley 43/2006 -disposición adicional quinta del Real Decreto Ley 1/2023.

Con independencia del detalle de los colectivos incentivados que regula el RDL 1/2023 o de la desaparición de otros colectivos actualmente incentivados, lo relevante de este texto se encuentra en los artículos comprendidos entre el 36 y 40 sobre aplicación, control, coordinación y acreditación de requisitos.

La disposición adicional undécima regula la compatibilidad entre reducciones y bonificaciones de cuotas y aspectos adicionales a los establecidos en la disposición adicional 47ª LGSS, sobre las reducciones de cuotas por las contribuciones empresariales a los planes de pensiones de empleo.

El Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía (BOE del día 28), modifica con efectos 29 de diciembre de 2023 la letra c) del artículo 11.1, el artículo 27 y añade el apartado 3 a la disposición adicional séptima del Real Decreto Ley 1/2023.

- ✧ [BOE-A-2023-625 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.](#)

En el siguiente enlace dispone de la información referente a los beneficios e incentivos a la contratación y otras peculiaridades de cotización establecidos para los trabajadores por cuenta ajena (posicione y haga clic):

- ✧ [Beneficios e incentivos a la contratación 2024 \(seg-social.es\)](#)

Puede acceder a los Boletines de Noticias RED a través de la siguiente ruta o a través del siguiente enlace:

- ✧ [www.seg-social.es](#) > Sistema RED/Sistema de Liquidación Directa > Noticias RED > Boletines de Noticias RED del año 2023.
 - [BNR 11-2023](#), [BNR 13-2023](#), [BNR 16-2023](#)
 - [BNR 07-2024](#), [BNR 07-2024 Fe de erratas](#), [BNR 09-2024](#), [BNR 11-2024](#)
 - [BNR 01-2025](#), [BNR 04-2025](#), [BNR 06 2025](#), [BNR 08 2025](#), [BNR 1 2026](#)

2. Incentivos a la contratación anteriores al Real Decreto Ley 1/2023.

NORMATIVA. Disposición transitoria primera RDL 1/2023.

- ✧ Se mantienen los incentivos a la contratación, bonificaciones y reducciones de cuotas suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 1/2023, de acuerdo con la normativa vigente en la fecha de su celebración.

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

3. Incentivos a la contratación Real Decreto Ley 1/2023. Entrada en vigor.

NORMATIVA. Disposición final decimotercera. Incentivos a la contratación regulados en el Real Decreto Ley (RDL)1/2023.

Entrada en vigor: 1 de septiembre de 2023.

3.1. Disposiciones derogadas por el RDL 1/2023.

NORMATIVA. Disposición derogatoria única.

Derogada la Disposición Adicional 7ª de la Ley 6/2017, sobre bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo.

- ✧ **Actuación en afiliación.** A partir de 01.09.2023 para contrataciones iniciales no se admitirán los valores I, J, K del campo "Vínculo familiar".

Derogada la regulación anterior de diversos incentivos que quedan incluidos con modificaciones en el articulado del RDL 1/2023:

- ✧ Incentivos para trabajadoras readmitidos tras cese en la empresa por I.P. Total o Absoluta > **regulados en el artículo 15.**
- ✧ Bonificaciones aplicables respecto de víctimas de violencia de género > **reguladas en el artículo 16.**
- ✧ Bonificación por contratos de interinidad para sustituir a trabajadores discapacitados en IT > **regulada en el artículo 17.1.d).**
- ✧ Bonificaciones por contratos de interinidad con desempleo por sustitución maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o paternidad... > **reguladas en los artículos 17 y 18.**
- ✧ 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 > **reguladas en el artículo 18.2.**
- ✧ Reducciones de aportaciones empresariales por traslado por Enfermedad Profesional a un puesto compatible con su estado > **reguladas en el artículo 19.**
- ✧ Bonificación 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 > **regulada en el artículo 19.**
- ✧ Bonificaciones aplicables respecto de trabajadores en exclusión social > **reguladas en el artículo 20.**
- ✧ Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración > **regulada en el artículo 21.**
- ✧ Bonificaciones aplicables respecto de víctimas de terrorismo > **reguladas en el artículo 22.**
- ✧ Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje > **reguladas en el artículo 23.**

-
- ✧ Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución > **reguladas en el artículo 24** (salvo transformación en indefinidos de contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación).
 - Actuación en afiliación. No se admitirá el valor 03 en el campo “Causa de Sustitución”.
 - ✧ Bonificaciones por la incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales > **reguladas en los artículos 25 y 28.**
 - ✧ Seguridad Social en el contrato predoctoral > **regulado en el artículo 27.**
 - ✧ Bonificaciones por conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos > **reguladas en el artículo 29.**
 - ✧ 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 > **reguladas en el artículo 30.**
 - ✧ Reducciones respecto de trabajadores de determinados ámbitos geográficos > **reguladas en el artículo 31.**
 - ✧ Bonificación por contratación beneficiarios SNGJ > **regulada en la Disposición Adicional 1ª.**
 - ✧ Bonificaciones en determinadas relaciones laborales de carácter especial > **reguladas en la Disposición Transitoria 2ª.**

3.2. Aspectos comunes para la aplicación de las bonificaciones en la cotización.

Se establece el carácter de 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, las condiciones que deben concurrir, los beneficiarios y los requisitos para acceder para la aplicación de las bonificaciones de cuotas.

3.2.1. Declaraciones responsables. Artículo 36.

Normativa. El artículo 36 del RDL 1/2023.

Los datos establecidos por la TGSS y proporcionados por las empresas a través del Sistema RED para la aplicación de las bonificaciones **tienen el carácter de DECLARACIONES RESPONSABLES** sobre la concurrencia de todas las condiciones para dicha aplicación, debiendo la empresa acreditar, ante el SEPE o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los aspectos sobre los que se ha efectuado la declaración responsable, a requerimiento de esos organismos.

3.2.2. Condición de Desempleado. Artículo 4.

Normativa. Artículo 4 RDL 1/2023.

✧ **Condición de desempleo valor 1.** Como norma general, las personas contratadas estarán registradas como desempleadas inscritas como requisito para la aplicación de las bonificaciones.

- **Excepciones:** Colectivos para los que no se deberá anotar en el alta el valor 1 sino el valor W **-Colectivo excluido de inscripción-** en el campo Condición de desempleado.

Altas con los valores 7, 9, J o M del campo Exclusión Social/Víctima violencia > 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, es decir, **cuando se pretenda la aplicación de las bonificaciones de los artículos 16**, (para ser beneficiario de la bonificación de víctimas de violencia de género del RD 1/2023, **no se exigirá el requisito de estar inscrito como demandante de empleo**, pero sí estar como desempleado, es decir, no figurar en situación de alta en ningún régimen del sistema de Seguridad Social, **ó 22**.

Altas con el valor 16 en el campo Beneficios > Jóvenes con baja cualificación beneficiarios SNGJ, es decir, **cuando se pretenda la aplicación de las bonificaciones de la DA 1ª**.

- 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 inscritas en el SNGJ
- **Excepciones:** Colectivos para los que se anote en el alta el valor 1. Si el SEPE informa de que no se trata de Desempleado inscrito (Valor 9 en el campo C. Desempleado SEPE) se deberá corregir con el valor W **-Colectivo Excluido de Inscripción-** del campo Condición desempleo.

Altas sin los valores 7, 9, J o M del campo Exclusión Social/Víctima, pero tengan reconocida la condición, es decir, que NO se pretenda la aplicación de las bonificaciones de los artículos 16 o 22.

Altas sin el valor 16 en el campo Beneficios, pero figuren inscritos en SNGJ, es decir, que NO se pretenda la aplicación de las bonificaciones de la DA 1ª.

Actuaciones a realizar por el autorizado RED:

- Corrección de los campos identificativos del colectivo que determina la aplicación de las bonificaciones de cuotas.
- EXPEDIENTE CASIA: N° de caso del trámite que aporta la documentación que exime del requisito de inscripción en el SEPE.
- CASIA: para aportar la documentación acreditativa: Trámite > Afiliación > 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.
 - A partir del 2 de abril de 2024 no será necesario aportar a través de CASIA la documentación acreditativa en los siguientes supuestos:

- Alta con CONDICION DESEMPLEO W, por la contratación de personas inscritas en el SNGJ a las el RDL 1/2023 les excluye del requisito de estar inscritas en el Servicio Público de Empleo Estatal [CASIA: DOCUMENT. ACREDITATIVA INSCRIPCIÓN SNGJ].
- Alta con valor 16 en el campo BENEFICIOS, por la contratación de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del SNGJ para la aplicación de la bonificación a la que se refiere la DA 1ª del RDL 1/2023. [CASIA: DOC.BENEFICIAR.SNGJ BAJA CUALIF. RDL1/23].
- La inscripción en el SNGJ y Beneficiario SNGJ de baja cualificación- se informarán automáticamente por el SEPE a la TGSS en el momento de la solicitud del alta o, en su caso, corrección de la misma. La persona que vaya a ser contratada debe figurar en la base de datos del SEPE inscrita en el SNGJ y joven con baja cualificación, debe ser menor de 30 años. Las actuaciones que proceda deberán realizarse ante el citado organismo.
-
- **Excepciones:** Colectivos para los que se anote en el alta el valor 1. Si el SEPE informa de que no se trata de Desempleado inscrito (Valor 9 en el campo C. Desempleado SEPE) se deberá corregir con el valor W **-Colectivo Excluido de Inscripción-** del campo Condición desempleo.
 - 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,

Actuaciones a realizar por el autorizado RED:

- Corrección de los campos identificativos del colectivo que determina la aplicación de las bonificaciones de cuotas.
- EXPEDIENTE CASIA: N° de caso del trámite que aporta la documentación que exime del requisito de inscripción en el SEPE.
- CASIA: para aportar la documentación acreditativa: Trámite > Afiliación > Aportar documentación acreditativa.

3.2.3. Empresas beneficiarias. Artículo 7.

Normativa: Artículo 7 del RDL 1/2023.

- ✧ Serán beneficiarias las empresas inscritas en la S.S.
- ✧ **Quedan excluidos.** La AGE, las CCAA, la Administración Local, así como los organismos públicos o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de la anteriores.

3.2.4. Requisitos de las empresas. Artículo 8.

Normativa: Artículo 8 del RDL1/2023.

- ✧ No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
- ✧ 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.
- ✧ 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 que sea objeto de la gestión recaudatoria de la S.S.
- ✧ Contar con el Plan de Igualdad (empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación: Ley Orgánica 3/2007).

3.2.5. Relaciones laborales y contrataciones sin incentivos. Artículo 11.

Normativa. Artículo 11 del RDL 1/2023. Modificado por el artículo 85 Uno del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre.

- ✧ a) 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 con responsabilidad penal.
- ✧ b) Contrataciones de cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el 2º, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- ✧ c) Contrataciones con personas que en los 12 meses anteriores a la fecha de alta 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.

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

El apartado c) ha sido modificado por el artículo 85 Uno del Real Decreto Ley 8/2023 de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía:

- c) Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los doce meses anteriores a la fecha de alta de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada.
- No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de contratos que estén incentivados con arreglo a esta norma. **Tampoco se aplicará a los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para la sustitución de personas trabajadoras en los supuestos previstos en el artículo 17, así como a los sucesivos contratos realizados sin solución de continuidad cuando la persona sustituta y sustituida coincidan con las del primer o anterior contrato de sustitución.**
 - Con vigencia desde 29.12.2023.
- ✧ d) Trabajadores que hayan causado baja en la Seguridad Social con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de 3 meses previos a la fecha del alta con contrato incentivado. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

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

- ✧ 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 exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

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

- ✧ **Cuando se trate de contrataciones con personas trabajadoras con discapacidad**, sólo les serán de aplicación las exclusiones del apartado c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y del apartado d).
 - No obstante, la exclusión establecida en el apartado d) no será de aplicación en el supuesto de contratación de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de personas trabajadoras con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.
 - En todo caso, las exclusiones citadas en el apartado anterior no se aplicarán si se trata de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. A efectos de esta norma, se considerarán como tales a las personas incluidas en alguno de los grupos señalados en el artículo 6.c).

3.2.6. Acreditación inexistencia de exclusiones sobre aplicación de bonificaciones.

Artículo 40.

Normativa. Artículo 40 del RDL 1/2023.

- ✧ **Declaración Responsable:** Los datos proporcionados por las empresas en la solicitud de alta o variación de datos sobre la inexistencia de exclusiones constituirán declaración responsable a los efectos de la aplicación de bonificaciones.

- ✧ **Documentación acreditativa:** La documentación acreditativa de la inexistencia de exclusión de bonificaciones será puesta a disposición del SEPE o de la ITSS cuando estos lo requieran.

3.2.7. Ausencia de requisitos y exclusiones. Artículo 13.

Normativa. Artículo 13, RDL 1/2023.

- ✧ No se incluirán en altas o variaciones datos identificadores de colectivos o supuestos a los que resultan de aplicación bonificaciones de cuotas y, en su caso, se deberá solicitar de forma expresa la no aplicación de dichas bonificaciones o reducciones de cuotas.
- ✧ Los importes aplicados indebidamente serán reclamados conforme al procedimiento de gestión recaudatoria de la Seguridad Social.

3.2.8. Obligación de mantenimiento en el empleo. Artículo 9.

Normativa. Artículo 9 del RDL 1/2023.

- ✧ En las bonificaciones a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos y 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 al menos TRES AÑOS desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.**
- ✧ **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.”

- **No se tendrán en cuenta a estos efectos:**
 - 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.
 - 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.
 - Las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario.
 - Las causadas por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados.
 - Las causadas por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo.
 - 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.

3.2.9. Cuantías y duración de los incentivos. Artículo 10.

Normativa. Artículo 10 del RDL 1/2023

- ✧ Las bonificaciones se aplicarán respecto del importe de la cotización empresarial a la Seguridad Social (C.C. y C.P., Desempleo, FOGASA y F.P.), con el límite del 100% de la cuota empresarial.

✧ Contratación a tiempo parcial:

- Las cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada.
- **Jornada de trabajo inferior al 50%.** No resultará de aplicación ningún importe de bonificación de cuotas y el período contará como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de la bonificación de cuotas.
 - El límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial no es de aplicación al colectivo de personas con discapacidad, ni en los supuestos de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, cuidado de menor de 12 años o víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, ni durante los períodos en los que las personas trabajadoras reduzcan su jornada de trabajo como consecuencia del ejercicio del derecho a la huelga.
- **Actuaciones en el ámbito de afiliación.** Para que no se aplique el límite de jornada al cursar el alta o variación de los colectivos anteriores, el autorizado RED deberá comunicar:
 - Campo Grado Discapacidad: % reconocido.
 - Aportar previamente la documentación acreditativa, certificado emitido por el organismo competente de la Comunidad Autónoma.
- No se aplica el límite de jornada.
 - Supuestos de Reducción Jornada: valores 001 a 005, 007 - 008, según tipo de reducción.
 - Supuestos de Tipo Inactividad: valor 3 para reducción de jornada de trabajo por huelga legal.
- Peculiaridad de Cotización:
 - TPC - 16
 - FRACCIÓN CUOTA - 01

3.2.10. Incompatibilidad y concurrencia de beneficios. Artículo 12.

Normativa. Artículo 12 del RDL 1/2023.

- ✧ **Incompatibilidad:** Cuando la contratación del trabajador o su incorporación a sociedades laborales o cooperativas pudiera dar lugar a más de un beneficio de cotización, el beneficiario tendrá que optar por uno de ellos en el momento de la solicitud del alta o de la variación de datos. La opción se ejercitará a través de la comunicación de los datos establecidos por la TGSS para la identificación de la bonificación elegida.
- ✧ **Suspensión de la bonificación** de la que se viniera disfrutando en los casos de:
 - Opción respecto de las bonificaciones por sustitución 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. (art. 18)
 - Opción respecto de la bonificación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional. (art. 19)
 - Opción por medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística. (art. 30).
 - La aplicación de la bonificación suspendida podrá reanudarse siempre que no se haya agotado el período máximo para su percepción: el cómputo de dicho período no se interrumpe durante el tiempo en que se haya disfrutado de las bonificaciones de los artículos 18, 19 y 30.
- ✧ **Compatibilidad:** Las bonificaciones por la realización del contrato de formación en alternancia (art. 23) son compatibles con las bonificaciones a la formación en alternancia (art. 26).

- ✧ Concurrencia de beneficios: Las bonificaciones no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60% 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.

3.2.11. Compatibilidad de reducciones de cuotas de S.S. y bonificaciones. D.A. 11ª.

Normativa. D.A 11ª del RDL 1/2023-

- ✧ Reglas de compatibilidad:
 - Supuesto 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.
 - Supuesto en el 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 coincide 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.
 - Las reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo (por las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo) se aplicarán en último término. Si el trabajador se encontrase de alta en más de un CCC, la reducción se aplicará en uno solo, según elección del empresario realizada con anterioridad a la solicitud de la liquidación. Reducciones no practicables en liquidaciones complementarias.

- Límite del 100% de la aportación empresarial.
- Incompatibles las bonificaciones y reducciones específicas establecidas para el Sistema Especial del Tomate Fresco con cualquier otra bonificación de cuotas; son compatibles con cualquier otra reducción de cuotas.

3.3. Planes de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007). Artículo 8 letra e).

Normativa. Artículo 45 de la Orgánica 3/2007.

- ✧ 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 (art. 11 del RD 901/2020).
- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres...
- Empresas obligadas a su implantación: En el caso de empresas de 50 o más trabajadores, las medidas deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad.
- La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

BNR RED 11/2023 y 13/2023. De conformidad con lo establecido en el artículo 8 y disposición adicional 11ª del RDL 1/2023, para ser beneficiario de las bonificaciones y reducciones de cuotas las empresas deben contar con el correspondiente Plan de Igualdad, en el caso de que estén 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.

- ✧ Esta es la redacción vigente hasta 22.09.2024, “para ser beneficiario de las bonificaciones y **reducciones de cuotas** las empresas deben contar con el correspondiente Plan de Igualdad”.
- ✧ A partir de 23.09.2024, a las reducciones de cuotas NO les resultará de aplicación lo establecido en los artículos 8, letra e).

- Cuando proceda la aplicación de bonificaciones de cuotas, las empresas que estén obligadas legal o convencionalmente a la implantación de un Plan de Igualdad y no dispongan del mismo, no deberán incluir, en las altas o variaciones de datos, aquellos datos que se indican en el Boletín Noticias RED 11/2023, como identificadores de colectivos o supuestos a los que resultan de aplicación las bonificaciones.
- En el supuesto de que se comuniquen datos a pesar de no disponer del correspondiente Plan de Igualdad y se practique una bonificación de cuotas, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 13 del propio RDL 1/2023, procediendo 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, y todo ello sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- ✧ Próximamente se procederá a crear nuevos valores del dato de CAUSA PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN -CPC- a través de los cuales se deberá efectuar, entre otros aspectos, la correspondiente declaración responsable sobre la inexistencia de la obligación de disponer de un Plan de Igualdad. Esta información se contrastará con la información existente en la aplicación REGCON -Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad-.

Actuaciones en el ámbito de afiliación:

- ✧ Las siguientes instrucciones quedan sin efecto a partir del 23 de septiembre de 2024, fecha de entrada en vigor del RDL 2/2024:
 - **Reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo:** No comunicar SAA con valor 439 a partir de la liquidación de 9/2023 y hasta que se inscriba el Plan de Igualdad.

- **Reducciones de cuotas respecto de los trabajadores con 62 años en situación de IT** (art. 144.4 LGSS): Informar a la TGSS, antes de solicitar cálculo de liquidaciones en las que no deben aplicarse estas reducciones por no tener Plan de Igualdad (CASIA: Trámite > No aplicación bonific. o reduc. por no contar con Plan Igualdad).
- **Reducciones de cuotas en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel:** Informar a la TGSS, antes de solicitar cálculo de liquidaciones en las que no deban aplicarse estas reducciones por no tener Plan de Igualdad (CASIA: Trámite >...).
- **Bonificaciones de contratos formativos con trabajadores con discapacidad:** Informar a la TGSS, antes de solicitar el cálculo de liquidaciones en la que no deban aplicarse estas bonificaciones por no contar con plan de igualdad (CASIA: Trámite >...No aplicación bonif. o reduc. por no contar con Plan Igualdad).

3.3.1. [Modificación de la disposición adicional undécima del RDL 1/2023, sobre el requisito de inscripción de un plan de igualdad para la aplicación de reducciones de cuotas.](#)

- ✧ Modificada por el apartado cuarto de la disposición final sexta del RDL 2/2024, con efectos de 23 de septiembre de 2024.
- ✧ Sobre el requisito de inscripción de un plan de igualdad para la aplicación de reducciones de cuotas:
 - «2. A las reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en los artículos 8, con excepción de lo previsto en la letra e), 36, 37.2, 38.3, 38.4 y 39”.
 - Art. 8 > Requisitos de los beneficiarios.
 - Art. 8 letra e). Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación. **Se aplicarán las reducciones de cuotas a la Seguridad Social, aun cuando, la empresa no cuenta con plan de igualdad.**

- Art. 36 > Aplicación de las bonificaciones en la cotización.
- Art. 37.2 > Corresponde a la ITSS la vigilancia del cumplimiento de los requisitos, exclusiones y obligaciones en relación con los beneficios de cuotas.
- Art. 38.3 > La TGSS y el SEPE pondrán a disposición de la ITSS la información sobre aplicación de beneficios de cuotas.
- Art. 38.4 > La ITSS tendrá acceso a todos los datos de los sistemas de información de la TGSS y del SEPE mediante procedimientos automatizados para realizar actuaciones de control.
- Art. 39 > Acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones.
- Quedan sin efecto, a partir de la entrada en vigor del RDL 2/2024, las instrucciones dadas en los Boletines Noticias RED 11/2023 y 13/2023, sobre la forma de actuar, antes de la aplicación de reducciones de cuotas, en el caso de no disponer de un Plan de Igualdad, de comunicación, a través de CASIA.
- Se mantienen las instrucciones dadas sobre la no aplicación de bonificaciones de cuotas en el caso de no disponer de un Plan de Igualdad cuando dicho requisito resulte de aplicación.

4. Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite. Artículo 14.

Normativa. Artículo 14 del RDL 1/2023.

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

Artículo 2 RD 368/2021. Personas con capacidad intelectual límite destinatarias de las medidas de acción positiva para el acceso al empleo.

A los efectos previstos en este real decreto y en las distintas normas laborales que regulen medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite, se entiende por tales aquellas personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten oficialmente, según los baremos vigentes de valoración de la situación de discapacidad, al menos un 20 por ciento de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33 por ciento.

- ✧ Bonificación en la cotización de 128 euros/mes durante cuatro años.

4.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Campo Incapacitado Readmitido/Cap. Intelectual Límite: Valor 5
- ✧ Condiciones del alta:
 - Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
 - Tipo de contrato: 150, 250 o 350
 - Condición Desempleo: 1
 - Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.

✧ Peculiaridad de cotización:

- TPC - 16
- FRACCIÓN CUOTA - 01
- COLECTIVO INCENTIVADO:
 - 2313 - (CT Indef. Capacidad Intel. Límite-RDL 1/2023).

5. Contratación indefinida por readmisión tras haber cesado en la empresa por IP Total o Absoluta. Artículo 15.

Normativa. Artículo 15 del RDL 1/2023.

“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, 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.”

Artículo 2 del Real Decreto 1453/1983.

1. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

✧ Bonificación de 138 euros/mes durante un período de 2 años, siempre que la readmisión no responda a un derecho a reincorporarse al puesto de trabajo.

- ✧ Mayores de 55 años con IP reincorporadas a su empresa en otra categoría: Igual bonificación.
- ✧ Mayores de 55 años que recuperen su capacidad sin son contratadas por otra empresa: **Igual** bonificación.

5.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ **Campo Incapacitado Readmitido/Cap. Intelectual Límite:** Valores 1, 2, 3 o 4:
 - 1- READMITIDO RECUPERACIÓN CAPAC.LABORAL
 - 2- READMITIDO INCAP.PERMANENTE PARCIAL
 - 3- READMITIDO>55AÑOS INC.PERM. OTRA CAT.
 - 4- RECUPERACIÓN CAP>55AÑOS OTRA EMP.
- ✧ **Condiciones de estas altas:**
 - Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
 - Tipo de contrato: **130, 230 o 330**
 - Condición Desempleo: sin contenido.
 - Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
- ✧ Peculiaridad de cotización:
 - TPC - **16**
 - FRACCIÓN CUOTA - **01**
 - COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **3131** - CT Ind. Readmitido Incapacidad Permanente.

- **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.
 - Hasta la implantación de los valores 1, 2, 3 y 4 > Valor “S” en el campo Incapacitado Readmitido/Cap. Intelectual Límite.

6. 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. Artículo 16.

Normativa. Artículo 16 del RDL 1/2023

“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.”

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.”

✧ **Bonificación de 128 euros/mes durante 4 años.**

6.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

✧ Campo Exclusión Social/Víctima de violencia: Valores 7, J o M:

- **7-** VICTIMA VIOLENCIA DE GÉNERO
- **J-** VICTIMA TRATA SERES HUMANOS, EXPLOTACIÓN SEXUAL O LABORAL Y MUJERES EN CONTEXTOS DE PROSTITUCIÓN
- **M-** VICTIMA VIOLENCIA SEXUAL

✧ Condiciones de estas altas:

- Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
- Tipo de contrato: **150, 250 o 350**
- Para ser beneficiario de la bonificación de víctimas de violencia de género del RD 1/2023, **no se exigirá el requisito de estar inscrito como demandante de empleo**, pero sí estar como desempleado, es decir, no figurar en situación de alta en ningún régimen del sistema de Seguridad Social.
- Desempleo: **W**
- Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
- Expediente CASIA: Nº del caso con documentación acreditativa

✧ Peculiaridad de cotización:

- TPC - 16
- FRACCIÓN DE CUOTA - 01
- COLECTIVO INCENTIVADO:
 - 1440 - VICTIMAS VIOLENCIA GENERO
 - 1442 - VICT.T. SERES HUM/EXP.SEX-LAB/PROST
 - 1443 - VICTIMAS VIOLENCIA SEXUAL

-
- ✧ El campo Exclusión Social/Víctimas de Violencia no admitirá los valores 2, 3, 6, I y L a partir de 01/09/2023.
 - ✧ **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.
 - ✧ **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:
 - Antes de solicitar altas con los valores 7, J o M del campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VÍCTIMA VIOLENCIA, se deberá aportar, a través de la aplicación CASIA, en formato .PDF, la documentación que acredite la condición de víctimas..., que se pondrá a disposición del SEPE para control y verificación de los requisitos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones.
 - CASIA: Trámite > Afiliación > 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: Vict. de Violencia Sexual. RDL 1/2023
 - ✧ **Tenga en cuenta.** Si no se aporta, a través de los trámites de CASIA indicados, la documentación acreditativa relacionada 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.

7. Contratos de trabajo duración determinada para sustitución en ciertos supuestos. Artículo 17.

Normativa. Artículo 17 RDL 1/2023. Artículo 85 Uno del Real Decreto Ley 8/2023.

[BNR 08 2025](#)

✧ Supuestos:

- a) Contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleados 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
 - b) Contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas menores de 30 años para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o ejercicio corresponsable del cuidado del lactante
 - c) 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.
 - d) 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.
- ✧ **A tener en cuenta.** Con efectos 29.12.2023, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85 Uno del Real Decreto Ley 8/2023, la limitación establecida en el artículo 11. 1 c) del Real Decreto Ley 1/2023 no afectará a los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para la sustitución de personas trabajadoras en los supuestos previstos en dicho artículo, así como a los sucesivos contratos realizados sin solución de continuidad cuando la persona sustituta y sustituida coincidan con las del primer o anterior contrato de sustitución.

- ✧ Bonificación de 366 euros/mes durante el período en que se superpongan el contrato de sustitución y el percibo de la prestación o la situación de IT del trabajador sustituido.
- ✧ Como indica el punto 2 del artículo 17 del RDL 1/2023 “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”, **por lo tanto, para los contratos con FICT posterior a 01/09/2023 no se bonifica los quince días anteriores, solo el periodo que coincida con la prestación.**
- ✧ **Tenga en cuenta.** Cuando la persona sustituta no reúna los requisitos para acceder a los beneficios en la cotización establecidos en este artículo, no procederá la aplicación de los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 18 para las personas sustituidas.

7.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación hasta 31.08.2023.

Vigencia de las actuaciones que se indican hasta 31.08.2023.

- ✧ **Cambios introducidos por el RDL 8/2023, de 27 de diciembre.** Se modificó el literal del artículo 11.c) del RDL1/2023, a fin de establecer que no resulta de aplicación la siguiente exclusión:

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

✧ El citado Real Decreto Ley establece:

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de contratos que estén incentivados con arreglo a esta norma. Tampoco se aplicará a los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para la sustitución de personas trabajadoras en los supuestos previstos en el artículo 17, así como a los sucesivos contratos realizados sin solución de continuidad cuando la persona sustituta y sustituida coincidan con las del primer o anterior contrato de sustitución.

✧ Campo Causa de Sustitución: Valores 02, 05 o 10:

- Valor **02** - DESCANSO DE NAC.CUIDADO MENOR/RIESGO EMBARAZO O LACTANCIA **[supuestos a), b) y c)]**:

- Trabajador sustituido sin bonificaciones incompatibles
- Trabajador sustituido con bonificaciones incompatibles que opte por la bonificación por sustitución.
- Supone la suspensión de la bonificación que viniera disfrutando.

- Valor **05** - SUSTITUCIÓN DISCAPACIDAD EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL **[supuesto d)]**.

- Valor **10** - DESCANSO DE NAC.CUIDADO MENOR/RIESGO EMBARAZO O LACTANCIA. SUSTITUTO:

- Trabajador sustituido con bonificaciones incompatibles que no opte por la bonificación por sustitución.

Trabajador sustituido sin bonificaciones incompatibles que opte por la no aplicación de la bonificación por sustitución.

✧ Condiciones de estas altas:

- Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
- Tipo de contrato: **410 o 510**
- Condición Desempleo: **1**

- Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
- ✧ Peculiaridad de cotización:
 - TPC – **16**
 - FRACCIÓN DE CUOTA – 01
 - COLECTIVO INCENTIVADO:
 - 1107 - SUSTITUCIÓN POR DESCANSO DE NAC.CUIDADO MENOR/RIESGO EMBARAZO O LACTANCIA.
 - 1108 - SUSTITUCIÓN DISCAPACIDAD EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.
 - **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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 hasta la implantación del Valor 10 en el Campo Causa de Sustitución:
 - Trabajador sustituido con derecho a bonificaciones incompatibles que optara por el mantenimiento de bonificación anterior.
 - Trabajador sustituido sin derecho a bonificaciones incompatibles que optara por no aplicar la bonificación por sustitución.
 - Causa de Sustitución: Valor 2
 - Solicitud de reposición del beneficio anterior (CASIA: Trámite > Afiliación, altas y bajas > Variación de datos trabajadores cuenta ajena > Opción entre incentivos incompatibles).

7.2. Actuaciones en el ámbito de afiliación a partir de 01.09.2023.

Normativas. Nueva redacción del artículo 11.1. c) del RDL 1/2023 con conforme al artículo 85.1 del RDL 8/2023.

- ✧ Cambio de criterio de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
 - Nueva redacción del artículo 11.1. c) del RDL 1/2023 con conforme al artículo 85.1 del RDL 8/2023:
 - Permite mantener las bonificaciones a los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para la sustitución de personas trabajadoras en los supuestos previstos en el artículo 17, así como a los sucesivos contratos realizados sin solución de continuidad cuando la persona sustituta y sustituida coincidan con las del primer o anterior contrato de sustitución.
 - Además de lo dispuesto en el artículo 10.2 RDL1/2023, la jornada del contrato de sustitución debe cubrir al menos la jornada suspendida por la prestación del NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO.
 - No sería posible la admisión de la causa de sustitución en el primer trabajador sustituto pretendido, por lo que no cabría la admisión del segundo contrato pretendido.
 - Es requisito para la admisibilidad de las causas de sustitución generadoras del derecho a la aplicación de incentivos en la cotización que la jornada de trabajo del sustituto (CTx10) sea al menos la jornada correspondiente a la dejada de trabajar por el sustituido y que es el objeto de la sustitución. En aplicación de dicha condición, no resultaría posible admitir dos trabajadores sustitutos que con el cómputo de ambas jornadas de trabajo cumplan con la jornada del sustituido

-
- ✧ Al inicio de cada contrato de sustitución:
 - Deben cumplirse cada uno de los requisitos.
 - No concurrir ninguna de las exclusiones establecidas en el artículo 11 del RDL 1/2023, **incluyendo la exigencia de que el trabajador contratado tenga una edad inferior a 30 años** en los supuestos del artículo 17.1. apartados a y b).
 - El límite de edad no se aplica cuando el contrato de duración determinada se celebre:
 - Para sustituir a personas autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas.
 - Para sustituir a personas trabajadoras con discapacidad en situación de IT por personas desempleadas con discapacidad.
 - El requisito del artículo 4.1.a), de inscripción en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas que, de conformidad con el criterio del Servicio Público de Empleo Estatal, no resulta exigible sobre los segundos y siguientes contratos que se hayan celebrado de forma sucesiva y sin solución de continuidad respecto del anterior, cuando la persona sustituta y sustituida coincidan con las del primer o anterior contrato de sustitución. Por lo tanto, de celebrarse varios contratos sucesivos sin solución de continuidad, solo se exigirá respecto del primer contrato.
 - ✧ Creación de nuevos valores en el **campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN**.

Aplicación a partir de 01.09.2023, fecha de entrada en vigor del RDL 1/2023.

 - La actual causa de sustitución 02 se sustituye:
 - Causa de Sustitución 10-DESCANSO NACIMIENTO, CUIDADO MENOR. RDL 1/2023.
 - Aplicación de la bonificación tanto en la persona trabajadora sustituta como en la sustituida.

- Causa de Sustitución 11-DESCANSO NAC., CUIDADO MENOR. SUSTITUTO. RDL 1/2023.
 - Aplicación de la bonificación en la persona trabajadora sustituta pero no en la sustituida.
- Causa de Sustitución 12-RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA NATURAL. RDL 1/2023.
 - Aplicación de la bonificación tanto en la persona trabajadora sustituta como en la sustituida.
- Causa de Sustitución 13-RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA. SUSTITUTO. RDL 1/2023.
 - Aplicación de la bonificación en la persona trabajadora sustituta pero no en la sustituida.

7.2.1. Causa de Sustitución 10-DESCANSO NACIMIENTO, CUIDADO MENOR. RDL 1/2023.

El valor 10 en el campo Causa de Sustitución identificará, **DESCANSO NACIMIENTO, CUIDADO MENOR. RDL 1/2023:**

- ✧ Altas con bonificación para la persona trabajadora sustituta > art. 17.1 b) del RDL 1/2023 y a su vez de la persona sustituida > art. 18 del RDL 1/2023. La persona sustituida puede:
 - No tener derecho a la aplicación de bonificaciones incompatibles, que regula el artículo 12 del RDL 1/2023, con las establecidas en su artículo 18.
 - Tener derecho a la aplicación de más de una bonificación, por alta inicial y por el artículo 18 del RDL 1/2023 y opte por estas últimas.
 - **La anotación del valor 10 para la persona sustituida** en el campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN supondrá la opción por la bonificación del artículo 18 y la suspensión de la bonificación que viniera disfrutando en los términos establecidos en el artículo 12.1 del RDL 1/2023.

- ✧ El valor 10 ya no resultará de aplicación para la identificación de las altas en las que procedan las bonificaciones contempladas en el artículo 17.1.a) por causa de sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

7.2.2. Causa de Sustitución 11-DESCANSO NAC., CUIDADO MENOR. SUSTITUTO. RDL 1/2023.

El valor 11 en el campo Causa de Sustitución identificará, **DESCANSO NAC., CUIDADO MENOR. SUSTITUTO. RDL 1/2023:**

- ✧ Altas con bonificación para la persona trabajadora sustituta > art. 17.1 a) del RDL 1/2023, cuando la persona trabajadora sustituida no opte por la aplicación de las bonificaciones del artículo 18 del RDL 1/2023, al mantener la bonificación que viniera disfrutando conforme a lo establecido en el artículo 12.1 del RDL 1/2023.
 - La anotación del valor 11 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN supondrá la aplicación de las bonificaciones establecidas en el artículo 17. 1 b) para 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.
- ✧ **A tener en cuenta:** Mediante este valor 11 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.

7.2.3. Causa de Sustitución 12-RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA NATURAL. RDL 1/2023.

El valor 12 en el campo Causa de Sustitución identificará, **RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA NATURAL. RDL 1/2023.**

- ✧ Altas con bonificación para la persona trabajadora sustituta > art. 17.1 a) del RDL 1/2023 y a su vez de la persona sustituida > art. 18 del RDL 1/2023. La persona sustituida:
 - No tener derecho a la aplicación de bonificaciones incompatibles, que regula el artículo 12 del RDL 1/2023, con las establecidas en su artículo 18, o
 - Tener derecho a la aplicación de más de una bonificación, por alta inicial y por el artículo 18 del RDL 1/2023 y opte por estas últimas.
 - La anotación del valor 12 en el campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN supondrá la opción por la bonificación del artículo 18 y la suspensión de la bonificación que viniera disfrutando en los términos establecidos en el artículo 12.1 del RDL 1/2023.

7.2.4. Causa de Sustitución 13-RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA. SUSTITUTO. RDL 1/2023.

El valor 13 en el campo Causa de Sustitución identificará, **RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA. SUSTITUTO. RDL 1/2023.**

- ✧ Altas con bonificación para la persona trabajadora sustituta > art. 17.1 a) del RDL 1/2023, cuando la persona trabajadora sustituida no opte por la aplicación de las bonificaciones del artículo 18 del RDL 1/2023, al mantener la bonificación que viniera disfrutando conforme a lo establecido en el artículo 12.1 del RDL 1/2023.
 - La anotación del valor 13 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN supondrá la aplicación de las bonificaciones establecidas en el artículo 17.1 a) 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.

- ✧ **A tener en cuenta:** Mediante este valor 13 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.

7.2.5. Causa de sustitución 17 -SUSTITUCIÓN DISCAPACITADO IT -RDL 1/2023.

- ✧ A través del valor 17 se identificarán las altas en las que resulten de aplicación las bonificaciones contempladas en el artículo 17.1.d) por causa de sustitución de personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.
- ✧ El valor 17 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN supondrá la aplicación de las bonificaciones establecidas en el artículo 17 sobre el trabajador sustituto, sin que sea objeto de bonificación la cotización de la persona sustituida.
- ✧ **La admisión de la CAUSA 17 estará condicionada a que conste la existencia de baja médica**, de acuerdo con la información comunicada por el INSS a la TGSS a estos efectos. En el supuesto de que, no se haya conseguido subsanar una incidencia motivada por la inexistencia de baja médica en el sistema de información del INSS, **se recuerda la posibilidad excepcional de anotación de la IT-a través de la funcionalidad SUSPENSIONES POR PRESTACIONES DE CORTA DURACIÓN- mediante la FORMA DE PAGO “8”, en los términos y con las condiciones definidas en el BNR 06/2015.**
- ✧ Para la admisión del valor 17 deben concurrir las siguientes circunstancias:
 - FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
 - TIPO DE CONTRATO: 410 o 510
 - CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W.
 - SISTEMA ESPECIAL: Distinto de 34
 - NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO: se deberá informar el NSS de la persona trabajadora a la que se sustituye.

- DISCAPACIDAD: será necesario que tanto el trabajador sustituido como el trabajador sustituto tengan anotado el campo GRADO DISCAPACIDAD con un porcentaje igual o superior al 33 por 100, debiendo haberse acreditado previamente ante TGSS.
- ✧ **Dejará de ser admisible cualquier variación o corrección de datos sobre un alta con CAUSA DE SUSTITUCIÓN 05**, siendo necesario corregir la CAUSA DE SUSTITUCIÓN 05 por la nueva CAUSA DE SUSTITUCIÓN 17, a cuyos efectos, se habilitará un plazo especial en el Sistema RED con las mismas condiciones indicadas en el BNR09/2024 para la corrección de la CAUSA DE SUSTITUCION 02.

7.2.6. Aspectos comunes de los nuevos valores (10, 11, 12 y 13), Campo Causa Sustitución.

- ✧ En el ámbito de afiliación serán admisibles en altas con:
 - FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
 - TIPO DE CONTRATO: 410 o 510
 - CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W.
 - SISTEMA ESPECIAL DISTINTO 34
 - NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO: Se deberá indicar el NSS de la persona trabajadora a la que se sustituye.
 - **Criterio del SEPE**, además de lo dispuesto en el artículo 10.2 RDL1/2023, la jornada del contrato de sustitución debe cubrir al menos la jornada suspendida por la prestación del NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO.
 - **Persona con discapacidad**, para 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.**
- ✧ Las peculiaridades de cotización de la bonificación estarán identificadas con:

- TPC 16.
- FRACCIÓN CUOTA 01.
- COLECTIVO INCENTIVADO 1107: SUSTITUCIÓN POR DESCANSO DE NAC.CUIDADO MENOR/RIESGO EMBARAZO O LACTANCIA.

7.2.7. Aspectos generales respecto de la comunicación de los contratos de trabajo de sustitución con CAUSA DE SUSTITUCIÓN:

- ✧ **Alta** de la persona trabajadora con TIPO CONTRATO x10 **para para cada situación** identificada con distinta CAUSAS DE SUSTITUCIÓN y valor 1 o W en el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO.
- ✧ **Cada inicio y fin de una CAUSA DE SUSTITUCIÓN determinará**, respectivamente, **un alta y una baja** coincidente con el periodo de inicio y fin de la respectiva situación.
- ✧ **No se admitirá, para contratos celebrados a partir 01.09.2023**, comunicar, mediante **variación de datos**, los cambios de la CAUSA DE SUSTITUCIÓN, aun respecto del mismo trabajador sustituido.
- ✧ **La bonificación se aplicará** durante el tiempo que se superpongan el alta con el TIPO DE CONTRATO de sustitución y la respectiva prestación.
- ✧ **Segunda o sucesiva alta**, con un TIPO DE CONTRATO incentivado sin solución de continuidad, **con el mismo trabajador sustituto:**
 - **Otra CAUSA DE SUSTITUCIÓN del mismo trabajador sustituido**, comunicar la baja distinta a la clave 93-BAJA POR FIN DE CONTRATO, lo que impedirá una segunda o sucesiva alta con TIPO CONTRATO de sustitución y con distinto NSS SUSTITUIDO.
 - **Sustitución de diferentes trabajadores sustituidos**, comunicar la baja con CLAVE de baja 93-BAJA POR FIN DE CONTRATO.
 - Indicar mismo contenido del campo CONDICIÓN DESEMPLEO que se informó en la primera alta.

7.2.8. Sustituciones con y sin solución de continuidad con el mismo o diferente

trabajador sustituido.

- ❖ Sucesión de altas por contratos de sustitución para cubrir distintas causas de sustitución que se produzcan, sin solución de continuidad, respecto del mismo trabajador sustituido, cuando alguna de estas causas de sustitución no genere derecho a incentivo.
 - Primera alta NO incentivada, siguiente alta incentivada:
 - Se solicitará el alta de la persona trabajadora con contrato de sustitución sin derecho a incentivo, informando del tipo de contrato, condición de desempleado, NSS sustituto y:
 - CAUSA DE SUSTITUCIÓN: Sin contenido.
 - Si no se comunicó la condición de desempleado, solicitarlo a través de CASIA, si ha transcurrido el plazo al efecto para su comunicación a través del Sistema RED, y antes de comunicar la siguiente alta.
 - Siguiente alta incentivada:
 - Baja del trabajador sustituto el día anterior a..., con clave de situación de baja distinta de 93.
 - **Alta con fecha en que se inicie la causa de sustitución y consecutiva a la baja**, informando TC X10, C.Desmp 1 o W, causa sustituc. 10, 11, 12, 13, NUSS sustituido, anterior alta, y:
 - FICT ANOTADA: anotar con el contenido de la FECHA REAL ALTA de la nueva alta.
- ❖ Sucesión de altas por contratos de sustitución para cubrir distintas causas de sustitución que se produzcan, sin solución de continuidad, respecto del mismo trabajador sustituido, cuando alguna de estas causas de sustitución no genere derecho a incentivo.
 - Primera alta incentivada, siguiente alta NO incentivada:
 - Alta incentiva con los requisitos exigidos (TC X10, C Desemp, Causa Sustit NUSS sustituto).

- Clave causa de baja distinta a 93 (Baja fin de contrato).
 - Siguiendo alta NO incentiva, mantener los mismos datos en los campos indicados, para posteriores altas incentivadas.
 - CAUSA DE SUSTITUCIÓN: Sin contenido.
 - Indicar el valor 1 o W en el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO, para posible alta posterior incentivada.
 - Clave de baja del trabajador sustituto con clave de situación de baja distinta de 93.
- ✧ Sucesión de altas por contratos de sustitución para cubrir distintas causas de sustitución con derecho a bonificación que se produzcan, sin solución de continuidad, respecto del mismo trabajador sustituido.
- Solicitar la primera alta del trabajador sustituto el día de inicio de la causa de sustitución, con los datos necesarios (TC X10, C Desemp, Causa Sustitución sustituto, causa sustitución la que proceda).
 - Solicitar la baja, del alta anterior, en la fecha que finalice la causa de sustitución, informando con la CLAVE de baja distinta a 93 (Baja fin de contrato).
 - Solicitar el alta del trabajador sustituto al día de inicio de la nueva causa de sustitución, con los datos necesarios (TC X10, C Desemp, Causa Sustitución sustituto, causa sustitución la que proceda, además:
 - FECHA REAL DE ALTA: Deberá ser la fecha en la que se inicie la nueva causa de sustitución, e inmediatamente consecutiva a la FECHA REAL DE BAJA del alta anterior.
 - FICT ANOTADA: Anotar la FECHA REAL ALTA de nueva alta.

- ✧ Sucesión de altas por contratos de sustitución para cubrir distintas causas de sustitución que se produzcan, con solución de continuidad, interrupción entre las fechas de sustitución, respecto del mismo o distinto trabajador sustituido.
 - Se deberá solicitar la baja del trabajador sustituto a la fecha en que finalice la causa de sustitución anterior, con la clave de baja que corresponda.
 - Se deberá solicitar el alta del trabajador sustituto al día de inicio de la nueva causa de sustitución, informando los siguientes datos:
 - FECHA REAL DE ALTA, como se indica, deberá ser la fecha en la que se inicie la nueva causa de sustitución.
 - TIPO CONTRATO: 410 o 510.
 - CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W,
 - CAUSA DE SUSTITUCIÓN: se deberá anotar 10, 11, 12 o 13 según proceda.
 - NSS TRABAJADOR SUSTITUTIDO:
 - FICT ANOTADA: Sin contenido.

7.2.9. Centros educativos concertados.

[BNR 08 2025](#)

Las altas con TIPO CONTRATO x10 y con contenido en el campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN no se admitirán a través del Sistema RED cuando:

- ✧ La persona trabajadora sustituida, identificada a través del campo NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO, figure en situación de alta en otro CCC distinto a aquél en el que se pretende el alta de la persona sustituta con TIPO CONTRATO x10.
- ✧ **Uno de los CCC tenga valor 5003** (centros docentes no concertados) en el campo COLECTIVO ESPECIAL.

- ✧ **El otro CCC tenga valor 2603 ó 1303** (centros docentes concertados en el campo COLECTIVO ESPECIAL). Estos CCC se asignan para la identificación de la condición de sujeto responsable de la correspondiente Administración Pública respecto de centros docentes sujetos a conciertos educativos.

Solo afecta a los supuestos en los que uno de los CCC ha sido asignado para la identificación del empresario como sujeto responsable del ingreso de cuotas, identificado con el valor 5003 (centros docentes no concertados) en el campo COLECTIVO ESPECIAL y el otro de los CCC ha sido asignado para la identificación de la condición de sujeto responsable de la correspondiente Administración Pública CCC, identificado con valor 2603 ó 1303 (centros docentes concertados en el campo COLECTIVO ESPECIAL), respecto de centros docentes sujetos a conciertos educativos.

Para el control y cálculo de la bonificación se seguirán las siguientes instrucciones cuando las personas trabajadoras por cuenta ajena sustituta y sustituida se den de alta en CCCs con diferente valor en el campo Colectivo Especial.

- ✧ El alta se solicitará a través del Sistema RED, informando los siguientes datos:
 - TIPO DE CONTRATO: x10.
 - CONDICIÓN DESEMPLEO: 1*.
 - Si la bonificación de cuotas resultase de aplicación respecto de personas en las que concurren las condiciones para la exclusión del requisito de inscripción en los servicios públicos de empleo, 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-, se podrá corregir el alta anotando el valor W en el campo CONDICION DESEMPLEO y el resto de campos con los valores inicialmente comunicados.
 - CAUSA DE SUSTITUCIÓN: sin contenido.

Dicha corrección del alta se admitirá directamente o exigirá la previa actuación indicada en el [BNR 11 2023](#).

- NSS SUSTITUIDO: se deberá informar del NSS de la persona trabajadora que se va a sustituir.
- ✧ Solicitud a través de CASIA de la aplicación de la bonificación:
 - Mediante el trámite > Afiliación/altas y bajas / Var. datos trabajadores cuenta ajena/ Sustitución Incent. Colegios Concertados.
 - Indicando la causa de sustitución que corresponda.
 - Cuando se solicite la bonificación sobre la persona trabajadora sustituta por causas del artículo 17.1.a) o b), deberá indicarse de forma expresa si se solicita asimismo la bonificación del artículo 18 sobre la persona trabajadora sustituida.
- ✧ Solicitud a través de CASIA de los cambios que afecten a:
 - La jornada del trabajador sustituido o porcentaje de suspensión por la prestación, para la actualización del importe de la bonificación.
 - Al porcentaje de jornada de la persona sustituta cuando pase a ser superior o inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo.
 - La finalización de la prestación o situación que da derecho a la bonificación, a fin de poner fin a su aplicación.
 - Mediante el trámite > Afiliación/altas y bajas / Var. datos trabajadores cuenta ajena/ Sustitución Incent. Colegios Concertados.

Tenga en cuenta lo establecido en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 36, así como en el artículo 37, del RDL 1/2023, en relación a la responsabilidad que se asume por la comunicación, o falta de dicha comunicación, de los datos determinantes de la aplicación de bonificaciones de cuotas, así como de las facultades de control del Servicio Público de Empleo Estatal e Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre dichos incentivos a la contratación.

8. Trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores o socios de trabajo de sociedades cooperativas (cuenta ajena) sustituidos mediante contratos de trabajo de sustitución bonificados, durante el percibo de prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado de lactantes, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Artículo 18.

Normativa. Artículo 18 RDL 1/2023.

“1. 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.

2. 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), 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.”

Información sobre las personas sustituidas de Colegios concertados en el [BNR 08 2025](#).

- ✧ Bonificación de 366 euros/mes durante el período en que se superpongan el contrato de sustitución y el percibo de la prestación.

8.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ **Campo Causa de Sustitución:** Valor 10: DESCANSO DE NAC.CUIDADO MENOR/RIESGO EMBARAZO O LACTANCIA. SUSTITUTO:
 - Trabajador sustituido con bonificaciones incompatibles que no opte por la bonificación por sustitución
- ✧ Peculiaridad de cotización:
 - TPC – **16**
 - FRACCIÓN DE CUOTA – **01**
 - COLECTIVO INCENTIVADO: **3112** - Trabaj. Sustituido NCM/Riesgos RDL 1/2023.

8.2. Actuaciones en el ámbito de afiliación implantación Valores 10, 11, 12 y 13 en el Campo Causa de Sustitución.

- ✧ No se precisa la realización de actuaciones específicas en el ámbito de afiliación.
 - En el supuesto de bonificaciones incompatibles:
 - Si opta por la bonificación del artículo 18:
 - El campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN de la relación laboral de la persona sustituta deberá adoptar el valor 10 o 12, en función de que la causa de la sustitución.
 - La bonificación derivada del contrato se suspendería y se reanudaría teniendo en cuenta su duración máxima.
 - Si NO opta por la bonificación del artículo 18;
 - El campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN de la relación laboral de la persona sustituta deberá adoptar el valor 11 o 13 (nacimiento o cuidado o riesgo).
- ✧ No se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas.

- Sustitución 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.
- ❖ Sustituciones por nacimiento y cuidado de menor que se disfruten a tiempo parcial:
 - El límite del importe de la bonificación será la cuota empresarial de la parte de jornada en descanso por maternidad o paternidad.
 - Peculiaridad de cotización:
 - TPC 16.
 - Fracción de Cuota - 72 (CUOTA EMPR.MAT./PAT.TIEMPO PARCIAL).

Tenga en cuenta lo establecido en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 36, así como en el artículo 37, del RDL 1/2023, en relación a la responsabilidad que se asume por la comunicación, o falta de dicha comunicación, de los datos determinantes de la aplicación de bonificaciones de cuotas, así como de las facultades de control del Servicio Público de Empleo Estatal e Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre dichos incentivos a la contratación.

8.2.1. Centros educativos concertados.

[BNR 08 2025](#)

Las altas con TIPO CONTRATO x10 y con contenido en el campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN no se admitirán a través del Sistema RED cuando:

- ✧ La persona trabajadora sustituida, identificada a través del campo NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO, figure en situación de alta en otro CCC distinto a aquél en el que se pretende el alta de la persona sustituta con TIPO CONTRATO x10.
- ✧ **Uno de los CCC tenga valor 5003** (centros docentes no concertados) en el campo COLECTIVO ESPECIAL.
- ✧ **El otro CCC tenga valor 2603 ó 1303** (centros docentes concertados en el campo COLECTIVO ESPECIAL). Estos CCC se asignan para la identificación de la condición de sujeto responsable de la correspondiente Administración Pública respecto de centros docentes sujetos a conciertos educativos.

Solo afecta a los supuestos en los que uno de los CCC ha sido asignado para la identificación del empresario como sujeto responsable del ingreso de cuotas, identificado con el valor 5003 (centros docentes no concertados) en el campo COLECTIVO ESPECIAL y el otro de los CCC ha sido asignado para la identificación de la condición de sujeto responsable de la correspondiente Administración Pública CCC, identificado con valor 2603 ó 1303 (centros docentes concertados en el campo COLECTIVO ESPECIAL), respecto de centros docentes sujetos a conciertos educativos.

Para el control y cálculo de la bonificación se seguirán las instrucciones que se indican en el apartado 7.2.9 y 7.2.9.1 sobre la Actuación de la Administración.

9. Cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o supuestos de E.P. Artículo 19.

Normativa. Artículo 19 RDL 1/2023.

“1. 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.

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, 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.”

- ✧ Bonificación de 138 euros/mes sobre a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función.

9.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Campo Cambio Puesto Trabajo: Valores 1 o 2:
 - **1-** CAMBIO PUESTO TRABAJO RIESGO EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL
 - **2-** CAMBIO PUESTO TRABAJO ENFERMEDAD PROFESIONAL
- ✧ **Expediente CASIA:** Nº de Caso con documentación acreditativa del motivo del cambio de puesto o función, **antes del alta o variación:**
 - **Valor 1** - Trámite > Afiliación > Aportar documentación acreditativa > Cambio puesto trabajo riesgo embarazo/lactancia natural:
 - Informe de Prevención de Riesgos Laborales.
 - **Valor 2** - Trámite > Afiliación > Aportar documentación acreditativa > Cambio puesto de trabajo enfermedad profesional:
 - Certificación EVI.
 - Informe ITSS de compatibilidad del nuevo puesto.
- ✧ Valores admisibles únicamente en variaciones de datos (salvo casos excepcionales).
 - Peculiaridad de cotización:
 - TPC - 16
 - FRACCIÓN DE CUOTA - 01
 - COLECTIVO INCENTIVADO:
 - 3224 - CAMBIO PUESTO TRAB.RIESGO EM/LAC-RDL1/23VICTIMAS VIOLENCIA GENERO
 - 3225 - CAMBIO PUESTO TRAB. ENF.PROF.-RDL1/23

- ✧ **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.
- ✧ **Tenga en cuenta.** Si no se aporta, a través de los trámites de CASIA indicados, la documentación acreditativa relacionada con carácter previo a la solicitud del alta de la persona 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 o 02 en el campo CAMBIO PUESTO TRABAJO.

10. Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social. Artículo 20.

Normativa. Artículo 20 RDL 1/2023.

1. La contratación indefinida de personas trabajadoras en situación de exclusión social, conforme a la definición contenida en el artículo 6.d).

Artículo 6.d) RDL 1/2023. 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.

Artículo 2 Ley 44/2007. Trabajadores de las empresas de inserción.

1. 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 exreclusos.

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.

2. La situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos a los que se hace referencia en el apartado 1, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.

Se entiende por Servicios Sociales competentes los correspondientes de las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.1.20 de la Constitución Española y lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía, así como los determinados por las Corporaciones Locales, de acuerdo a los artículos 25 y 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con arreglo a lo que establece la legislación estatal o autonómica.

- ✧ Bonificación de 128 euros/mes durante 4 años.
 - 2. 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.
- ✧ Bonificación de 147 euros/mes durante un año y 128 euros/mes hasta completar el período de 4 años.
- ✧ **Tenga en cuenta.** Antes de comunicar el alta por Sistema RED, se remitirá a través de CASIA (Trámite > Afiliación > Aportar documentación acreditativa) la documentación que acredite la situación de exclusión social (Informe de Servicios Sociales) y la mantendrá durante 5 años a disposición de los órganos de verificación y control de bonificaciones (SEPE, ITSS).

10.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Campo Exclusión Social/ Víctima de violencia: Valores N, O
 - **N- EXCLUSION SOCIAL RDL 1/2023**
 - **O- EXC. SOC. EMP. INSERCIÓN.12 M. ANTES INDEF. RDL23**
 - **No se admitirán los valores 1, K, A, B, C, D, F, G y H de EXCLUSIÓN SOCIAL/VICTIMAS VIOLENCIA en altas cuya Fecha Inicio Contrato Trabajo sea igual o posterior a 01-09-2023.**
- ✧ Condiciones de estas altas:
 - Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
 - Tipo de contrato: **150, 250 o 350**

- Condición Desempleo: **1, W si:**
 - SEPE informa Cond. Desempleado 9, se podrá corregir el alta:
 - Cond. Desempleo: W
 - Pérdida Beneficios: sin contenido
 - Expediente CASIA: nº caso con documentación acreditativa que exime de la inscripción al SEPE
 - Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
- ✧ **Expediente CASIA:** Nº del caso con la documentación acreditativa de la situación de exclusión social:
 - 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.
- ✧ Peculiaridad de cotización:
 - TPC - **16**
 - FRACCIÓN DE CUOTA - **01**
 - COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **1326** - EXCLUIDOS SOCIALES INDEF. RDL 1/2023
 - **1327** - EXC.SOC.EMP.INS.12M. ANTES INDEF.RDL23
- ✧ **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.

- ✧ **Tenga en cuenta.** 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 persona 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/VICTIMA VIOLENCIA.

11. Contratación indefinida de desempleados de larga duración > inscritas 12 meses o más en los 18 anteriores. Artículo 21.

Normativa. Artículo 21 RDL 1/2023.

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.

✧ Bonificación de 110 euros/mes durante 3 años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres o personas de 45 o más años.

✧ Bonificación de 128 euros/mes durante 3 años.

11.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

✧ Condiciones de estas altas:

- Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
- Tipo de contrato: **150, 250 o 350**
- Condición Desempleo: **L**
- Sistema Especial: Distinto a 34, "Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores".

✧ Peculiaridad de cotización:

- TPC - **16**
- FRACCIÓN DE CUOTA - **01**
- COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **1626** - DESEMP.12MESES EN 18MESES-HOMBRES-RDL23
 - **1627** - DESEMP.12MESES EN 18MESES-MUJERES-RDL23
 - **1628** - DESEMP.12MESES EN 18MESES-45AÑOS-RDL23.

- ✧ **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.

12. Contratación indefinida de víctimas del terrorismo. Artículo 22.

Normativa. Artículo 22 RDL 1/2023.

“La contratación indefinida de personas que tengan acreditada la condición de víctima de terrorismo conforme a la definición contenida en el artículo 6.h).

“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.”

Artículo 34 Ley 29/2011. De las políticas activas de empleo.

Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, tendrán derecho, de conformidad con el artículo 3 bis y previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, a ser beneficiarios de las medidas de bonificación a la contratación y de las políticas activas de empleo previstas en la legislación específica.

- ✧ Bonificación de 128 euros/mes durante 4 años.
- ✧ **Tenga en cuenta.** Antes del alta, la empresa comunicará a través de CASIA (Trámite > Afiliación > Aportar documentación acreditativa) la documentación que acredite la condición víctima de terrorismo (Reconocimiento del Ministerio de Interior o Sentencia judicial firme).

12.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Campo Exclusión Social/ Víctima de violencia: Valor 9.
 - **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.

- ✧ Condiciones de estas altas:
 - Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
 - Tipo de contrato: **150, 250 o 350**
 - Condición Desempleo: **W**
 - Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
 - EXPEDIENTE CASIA: Nº del caso con la documentación acreditativa la condición de víctima de terrorismo:
 - Trámite > Afiliación > Aportar documentación acreditativa > Vict. De Terrorismo. RDL 1/2023
 - Documento que acredite el reconocimiento de la condición por el Ministerio del Interior, o
 - Sentencia judicial firme
- ✧ Peculiaridad de cotización:
 - TPC - **16**
 - FRACCIÓN DE CUOTA - **01**
 - COLECTIVO INCENTIVADO
 - **1441: VICTIMAS TERRORISMO**
- ✧ **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.

- ✧ **Tenga en cuenta.** 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 persona 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 9 en el campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VICTIMA VIOLENCIA.

13. Contratos de trabajo de Formación en Alternancia. Artículo 23.

Normativa. Artículo 23 RDL 1/2023.

“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.”

- ✧ **Sobre la cuota empresarial:** Bonificación de 91 euros/mes, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas.
- ✧ **Sobre la cuota obrera:** Bonificación de 28 euros/mes, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas.
- ✧ Bonificaciones no aplicables a contratos de formación en alternancia que se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación.

13.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Condiciones de estas altas:
 - Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
 - Tipo de contrato: **421**.
 - Campo BENEFICIOS debe adoptar el valor 19.
 - Si al comunicar el alta **no se incluye el valor 19 del campo BENEFICIOS**, si esta se identifica exclusivamente con el valor 421, **se entenderá**, siempre que se cumplimenten el resto de datos asociados a la medida, **que opta por la bonificación correspondiente a la Disposición Adicional quinta sobre DA 20ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** - contratos formativos celebrados con personas con discapacidad-y, en consecuencia, si así fuese procedente,

posteriormente se procederá a regularizar la cotización en el sentido que corresponda.

- Condición Desempleo: **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**.

✧ Peculiaridad de cotización:

- TPC – 16
- FRACCIÓN CUOTA – 01. Bonificación cuota empresarial.
 - COL. INCENTIVADO: 2215 - CT. FORMACION ALTERN. CUOTA EMP.
- FRACCIÓN CUOTA – 08. Bonificación cuota obrera >
 - COLECTIVO INCENTIVADO: 2216 - CT. FORMACION ALTERN. CUOTA TRAB.

13.2. Actuaciones en el ámbito de liquidación.

- ✧ La bonificación será proporcional al número de días en alta en el período de liquidación.

14. Actividad formativa en el ámbito de la empresa, vinculada al contrato de formación en alternancia. Artículo 26.

Normativa. Artículo 26 RDL 1/2023.

- ✧ Bonificación para financiación de la formación de la persona contratada (modalidades: presencial; a distancia-teleformación)
 - 1er. año > 35% horas jornada x módulo económico
 - 2º año > 15% horas jornada x módulo económico
 - Módulo económico en modalidad presencial > **8 euros hora/alumno.**
 - Módulo económico en modalidad a distancia/teleformación > **5 euros hora/alumno.**
- ✧ Beneficiarios SNGJ:
 - 1er. año > 50% horas x módulo económico.
 - 2º año > 25% horas x módulo económico.
- ✧ Bonificación adicional para financiar los costes de tutorización (se aplica a la cuota empresarial por FP):
 - **Empresas de menos de 5 trabajadores:** 2 euros hora/alumno – máximo 40 horas/mes.
 - **Resto de empresas:** 1,5 euros hora/alumno – máximo 40 horas/mes.

15. Transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo. Contrataciones indefinidas por empresas usuarias. Artículo 24.

Normativa. Artículo 24 RDL 1/2023.

“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.”

15.1. Transformación en indefinidos de contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prorrogada.

- ✧ Hombres > Bonificación de 128 euros/mes durante 3 años.
- ✧ Mujeres > Bonificación de 147 euros/mes durante 3 años.

15.1.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

✧ Condiciones de estas altas:

- Transformación contrato en alternancia. Tipo de contrato: valores **109, 209 o 309** (para contratos 420, 421 o 520 transformados)
- **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.

✧ Peculiaridad de cotización:

- TPC - **16**
- FRACCIÓN DE CUOTA - **01**
- COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **1839** - TRANSF.INDEF. CT FORMATIVOS-HOMBRES
 - **1840** - TRANSF.INDEF. CT FORMATIVOS – MUJERES.

15.2. Contratación indefinida de personas con contrato formativo por empresas usuarias.

- ✧ Hombres > Bonificación de 128 euros/mes durante 3 años.
- ✧ Mujeres > Bonificación de 147 euros/mes durante 3 años.

15.2.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

✧ Condiciones de estas altas:

- Campo Cambio Puesto de Trabajo: Valor **03**
- Tipo de contrato: **150, 250 o 350**

- **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.
- ✧ Peculiaridad de cotización:
 - TPC - 16
 - FRACCIÓN DE CUOTA - 01
 - COLECTIVO INCENTIVADO:
 - 2126 - CT.INDEF.EMP.USUARIAS-FORMATIVOS-HOMB
 - 2127 - CT.INDEF.EMP.USUARIAS-FORMATIVOS-MUJER.

15.3. Transformación en indefinidos de contratos de relevo.

- ✧ Hombres > Bonificación de 55 euros/mes durante 3 años.
- ✧ Mujeres > Bonificación de 73 euros/mes durante 3 años.

15.3.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Condiciones de estas altas:
 - Tipo contrato: valores **109, 209 o 309** del campo TIPO DE CONTRATO cuando el TIPO DE CONTRATO transformado tenga valor 441 o 541, o se encuentre identificado como contrato de relevo.
 - **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.

✧ Peculiaridad de cotización:

- TPC - **16**
- FRACCIÓN DE CUOTA - **01**
- COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **1837** - TRANSF.INDEF. CT RELEVO - HOMBRES
 - **1838** - TRANSF.INDEF. CT RELEVO - MUJERES

16. Contratación indefinida o incorporación como socio de cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica, por parte de la empresa donde las realice, durante o a la finalización de la formación. Artículo 25.

Normativa. Artículo 25 RDL 1/2023.

1. La contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de las personas que desarrollen formación práctica por parte de la empresa donde las realice, ya sea a la finalización o durante el desarrollo de la misma.

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.

- ✧ Bonificación de 138 euros/mes durante 3 años.
- ✧ **Personas con discapacidad:** Bonificación de 138 euros/mes durante la vigencia del contrato.

16.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación en caso de contratación indefinida.

- ✧ Condiciones de estas altas: **BNR 4 2026**
 - Tipo de contrato: **150, 250 o 350**
 - Condición desempleo: sin contenido.
 - Campo Beneficios: **Valor 18**. Requerirá en todo caso, una alta previa como asimilado en prácticas en un CCC con TRL 986 o 993.
 - Si la empresa donde se han realizado las prácticas no es el sujeto responsable del alta y cotización, para la posterior contratación por la sociedad cooperativa o laboral donde se han realizado:
 - **A partir del 30.03.2026** la solicitud de alta deberá realizarse:
 - Consignando **directamente** el valor 18 en el campo BENEFICIOS.
 - Valores del campo TIPO DE CONTRATO 150, 250 y 350.

- Con la anotación del identificador del trámite en el campo NÚMERO DE EXPEDIENTE CASIA a través del cual se haya aportado previamente la documentación acreditativa.
 - **Documentación acreditativa:** convenio de colaboración entre la entidad con la condición de sujeto responsable de las prácticas y la empresa en la que se realizaron.
 - Se aportará a través de CASIA en el trámite “**CONTRAT.INDEF.PRÁCTICAS FORMAT.RDL 1/23**”, en la siguiente ruta:
 - Materia: Cotización/ Categoría: Aportar documentación acreditativa/Subcategoría: CONTRAT.INDEF.PRÁCTICAS
FORMAT.RDL 1/23
- ✧ Peculiaridad de cotización:
 - TPC - 16
 - FRACCIÓN DE CUOTA - 01
 - COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **2128** - CT INDEFINIDO FORMACIÓN PRÁCTICA
 - **2129** - CT INDEFINIDO FORMACIÓN PRÁCTICA DISC.

16.2. Actuaciones en el ámbito de afiliación en caso de incorporación a cooperativa o sociedad laboral.

- ✧ Condiciones de estas altas:
 - Campo RLCE: Valor **9924** (Sociedades Laborales)
 - Campo Beneficios: **Valor 18**. Requerirá en todo caso, una alta previa como asimilado en prácticas en un CCC con TRL 986 o 993.
 - Si la empresa donde se han realizado las prácticas no es el sujeto responsable del alta y cotización, para que la posterior contratación por la sociedad cooperativa o laboral:

-
- Para acceder a los beneficios en la cotización se deberá aportar por CASIA el convenio de colaboración entre la entidad con la condición de sujeto responsable y la empresa en la que se han realizado las prácticas.
 - Para aportar dicha documentación, se ha creado un nuevo trámite en CASIA “**CONTRAT.INDEF.PRÁCTICAS FORMAT.RDL 1/23**” ubicado en la siguiente ruta:
 - Materia: Cotización/ Categoría: Aportar documentación acreditativa/Subcategoría:
CONTRAT.INDEF.PRÁCTICAS FORMAT.RDL 1/23
 - Tipo de contrato: **150, 250 o 350**
 - **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.
 - ✧ Peculiaridad de cotización:
 - TPC - **16**
 - FRACCIÓN DE CUOTA - **01**
 - 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.

17. Contrato de trabajo predoctoral con personal investigador. Artículo 27.

- ↳ **Normativa.** Artículo 27 RDL 1/2023, **modificado por el artículo 85 Dos del Real Decreto Ley 8/2023** de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía, que queda redactado como se indica:

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.

A los efectos de lo previsto en el artículo 4.1.a), no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo como demandante de empleo.

- Bonificación de 115 euros/mes durante la vigencia del contrato.

Artículo 21 Ley 14/2011. Contrato predoctoral.

Los contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral se celebrarán de acuerdo con los siguientes requisitos:

- a) El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado Universitario con Grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o Máster Universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

Asimismo, el contrato tendrá por objeto la orientación postdoctoral por un período máximo de doce meses. En cualquier caso, la duración del contrato no podrá exceder del máximo indicado en el párrafo c).

- b) b) El contrato se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, y la universidad pública u organismo de investigación titular de la unidad investigadora, en

su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso. Cuando el contrato esté vinculado en su totalidad a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, no requerirá del trámite de autorización previa.

- c) El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año. Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cuatro años, incluidas las posibles prórrogas. No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad. Sin perjuicio de lo anteriormente establecido en el presente apartado, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

La actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

Las situaciones de incapacidad temporal y los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, embarazo, riesgo durante la gestación, el embarazo y la lactancia, nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, o lactancia acumulada a jornadas completas, o por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como el disfrute de permisos a tiempo completo por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, y el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo/a, de familiar o por violencia de género durante el período de duración del contrato interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permiso a tiempo parcial por nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, y la reducción de jornada laboral por razones de lactancia, nacimiento de hijo/a prematuro u hospitalizado tras el parto, guarda legal, cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, de familiares afectados por accidente o enfermedad grave o de personas dependientes, o por violencia de género, o reducciones de jornada por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, durante el período de duración del contrato darán lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada que se ha reducido.

La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante

el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- d) A la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

17.1. En el ámbito de afiliación.

✧ Condiciones de estas altas:

- Campo RLCE: **Valor 9921** (RLCE 9929 > sin bonificaciones).
- Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
- Régimen: 0111
- Condición Desempleo: sin contenido.
- Tipo de contrato: **404**
- Sistema Especial: Distinto a 34, "Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores".

✧ Peculiaridad de cotización:

- TPC - **16**
- FRACCIÓN DE CUOTA - **01**
- COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **3124** - INCORPORAC. SOCIO S.LAB. FORM.PRÁCT. DISC.

18. Incorporación de personas desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. Artículo 28.

Normativa. Artículo 28 RDL 1/2023.

“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.”

- ✧ Bonificación de 73 euros/mes durante 3 años.
- ✧ Menores de 30 años:
 - Bonificación de 147 euros/mes el primer año.
 - Bonificación de 73 euros/mes los dos años restantes.
- ✧ Menores de 35 años con discapacidad:
 - Bonificación de 147 euros/mes el primer año.
 - Bonificación de 73 euros/mes los dos restantes.

18.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

✧ Condiciones de estas altas:

- Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
- Campo RLCE: Valor **9924** (*Sociedades Laborales*)
- Tipo de contrato: **150, 250 o 350**
- Condición Desempleo: **W**.
- Campo BENEFICIOS. Debe adoptar el valor 21.
- Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
- **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.

✧ Peculiaridad de cotización:

- TPC - **16**
- FRACCIÓN DE CUOTA – **1**
- COLECTIVO INCENTIVADO

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

19. Transformación en fijos-discontinuos de contratos temporales agrarios, realizados en los 2 años posteriores al RDL 1/2023. Artículo 29.

Normativa. Artículo 29 y DA 8ª RDL 1/2023.

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 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.

DA 8ª del RDL 1/2023. 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.**

- ✧ Hombres > Bonificación de 55 euros/mes durante 3 años.
- ✧ Mujeres > Bonificación de 73 euros/mes durante 3 años.

19.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Condiciones de estas altas:
 - Fecha de Inicio de contrato: **01-09-2023 / 31-08-2025**
 - Régimen: 0163
 - Tipo de contrato: **309.**
 - Campo BENEFICIOS. Debe adoptar el valor 20.
 - Si el alta se comunica con tipo de contrato 309 sin indicar el valor 20, se entenderá, que opta por la bonificación correspondiente al artículo 24 - transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo- y, en consecuencia, si así fuese procedente, posteriormente se procederá a regularizar la cotización en el sentido que corresponda
 - Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.

- **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.

- ✧ Peculiaridad de cotización:
 - TPC - 16
 - FRACCIÓN DE CUOTA - 01
 - COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **1841** - TRANSF.FIJO-DISC.SEA HOMBRES RDL1/2023
 - **1842** - TRANSF.FIJO-DISC.SEA MUJERES RDL1/2023

20. Sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística. Artículo 30.

Normativa. Artículo 30 RDL 1/2023.

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.

- ✧ **Bonificación de 262 euros/mes** para empresas turísticas que generen actividad productiva durante febrero, marzo y noviembre y que inicien o mantengan en alta la ocupación trabajadores fijos-discontinuos en esos meses.

20.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Para los CCC que tengan CNAE 79XX, no tendrá que realizar ninguna actuación.
- ✧ Para los CCC con CNAE de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados al sector del turismo:
 - Anotación a través del Sistema RED de la declaración responsable 017.
 - Inscripción, Afiliación Online Real > Trámites Empresa > Anotación Causa Peculiaridades de Cotización en CCC:

- No es necesaria la presentación de una declaración responsable respecto de cada mes de devengo al que se pretenda acceder al incentivo, siendo suficiente la presentación de una única declaración responsable por CCC.

✧ Condiciones de estas altas:

- Para cada NAF con tipo de contrato 3XX:
 - **Situación Adicional: 420.** Se anotará dicha situación para el período febrero y marzo y para el período noviembre de cada año natural.

Oficina Virtual del Sistema RED > Inscripción, Afiliación Online > Situaciones Adicionales de Afiliación.

- **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.
 - Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
- ✧ Peculiaridad de cotización:
- TPC - 16
 - FRACCIÓN DE CUOTA - 01
 - COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **3193** FIJOS DISC.TURISMO.COM.HOSTE.RDL 1/2023

21. Personas con contratos indefinidos en determinados sectores de actividad en Ceuta y Melilla. Artículo 31.

↳ **Normativa.** Artículo 31 RDL 1/2023. La redacción que se indica a continuación está vigente hasta 31.10.2024 (período de liquidación octubre que se presenta en noviembre 2024).

- ✧ Bonificación de 262 euros/mes durante la vigencia de los contratos indefinidos.
 - Bonificación exclusiva para empresas con CCC's asignados en Ceuta y Melilla que desarrollan acciones formativas por un mínimo de 20 horas/año, salvo períodos bonificados inferiores a 6 meses.
 - Sectores: 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) y aquellos otros que se determinen legalmente.

21.1. Artículo 31 RDL 1/2023, modificado por la Disposición final sexta del RDL 2/2024, y vigencia 01 de noviembre de 2024.

✧ El citado artículo queda redactado como sigue y su modificación afecta a los aspectos que se indican (período de liquidación noviembre que se presenta en diciembre 2024).

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 o de sustitución por causa de incapacidad temporal **que presten actividad en las referidas ciudades, tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento en sus aportaciones**

a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, durante la vigencia de los contratos.

2. La bonificación anterior resultará de aplicación mientras estén vigentes los Planes Integrales de Desarrollo Socioeconómico de las Ciudades de Ceuta y Melilla. A efectos de la aplicación de estas bonificaciones, el Servicio Público de Empleo Estatal, conforme a lo establecido en los artículos 36 y 37, comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social la finalización de la vigencia de dichos Planes cuando la misma surta efectos.»

21.1.1. La modificación del artículo 31 afecta los siguientes aspectos.

- ✧ **La sustitución de la bonificación de 262 euros/mes, por una bonificación del 50 por ciento** en las aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, durante la vigencia de los contratos.
 - Esta modificación se implantará en las liquidaciones de cuotas correspondientes a noviembre de 2024, a presentar a partir del próximo 1-12-2024.
- ✧ Se amplía la bonificación a los contratos de sustitución por incapacidad temporal.
 - Actuaciones en el ámbito de afiliación:
 - Las altas de los trabajadores con los contratos de sustitución por esta causa se deberán identificar con el valor 14 -SUSTITUCIÓN IT- del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN. Observaciones:

- Se aplicarán las reglas ya informadas, en el BNR 09/2024, para las CAUSAS DE SUSTITUCIÓN 10, 11, 12 y 13, con la única particularidad que, en estos casos, la bonificación se aplicará el tiempo que se superponga el alta el CONTRATO DE SUSTITUCIÓN y la situación de incapacidad temporal, haya o no haya prestación.
 - La admisión de la CAUSA 14 estará condicionada a que conste la existencia de baja médica, de acuerdo con la información comunicada por el INSS a la TGSS a estos efectos. En el supuesto de que, no se haya conseguido subsanar una incidencia motivada por la inexistencia de baja médica en el sistema de información del INSS, se recuerda la posibilidad excepcional de anotación de la IT-a través de la funcionalidad SUSPENSIONES POR PRESTACIONES DE CORTA DURACIÓN- mediante la FORMA DE PAGO “8”, en los términos y con las condiciones definidas en el BNR 06/2015.
- ✧ Se elimina el requisito de desarrollo de acciones formativas.

21.1.2. Peculiaridades en el ámbito de afiliación.

- ✧ Estas bonificaciones se aplicarán en las altas, con contrato indefinido, en las que concurren las siguientes condiciones:
- FECHA INICIO CONTRATO: igual o posterior a 01-11-2024.
 - TIPO CONTRATO: 150, 250, 350, 109, 209 o 309.
 - BENEFICIOS: 17-CEUTA Y MELILLA.
 - La peculiaridad de cotización estará identificada con:
 - TPC 13, FRACCION DE CUOTA 07
 - PORCENTAJE 50%
 - COLECTIVO INCENTIVADO 3194-CEUTA/MELILLA RDL2/2024 C. INDEF. C.AJENA

21.1.3. Peculiaridades en el ámbito de afiliación. Contrato sustitución por situación de incapacidad temporal.

- ✧ La bonificación resultará de aplicación en las contrataciones que tengan causa en la sustitución de personas trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo como consecuencia de una situación de incapacidad temporal:
 - El campo CAUSA SUSTITUCIÓN deberá adoptar el valor 14 - SUSTITUCIÓN IT-, que únicamente resultará admisible cuando concurren las siguientes condiciones:
 - FECHA INICIO CONTRATO: Igual o posterior a 01-11-2024.
 - BENEFICIOS: 17-CEUTA Y MELILLA.
 - TIPO CONTRATO: 410 o 510.
 - CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W.
 - SISTEMA ESPECIAL: Distinto de 34.
 - NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO: Dato obligatorio. Identificará el NSS de la persona trabajadora a la que se sustituye
 - TIPO DE CONTRATO del NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO: 1xx, 2xx o 3xx
 - La peculiaridad de cotización estará identificada con:
 - TPC 13, FRACCION DE CUOTA 07
 - PORCENTAJE 50%
 - COLECTIVO INCENTIVADO 3195- CEUTA/MELILLA RDL2/2024- C. SUST.C. AJENA / CEUTA/MEL.RDL2/24 CS.

21.2. Exclusiones que no son de aplicación a esta bonificación – Servicio Público de Empleo Estatal.

✧ [BNR 04-2024 \(seg-social.es\)](#)

Artículo 11. 1º c) del RDL 1/2023.

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

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

Artículo 11 1º d) del RDL 1/2023.

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

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

- ✧ Respecto de aquellos contratos a los que no les haya resultado de aplicación la bonificación teniendo derecho a esta conforme a los nuevos criterios
- Presentar la solicitud a través de CASIA, abriendo un trámite por código de cuenta de cotización y aportando la relación de trabajadores afectados,

- Solicitud tipo Trámite > categoría Afiliación, altas y bajas/ Variación datos trabajadores cuenta ajena/Situaciones Adicionales de Afiliación y haciendo constar en el título “Regularización bonificación Ceuta-Melilla.

21.3. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

✧ Condiciones de estas altas:

- Campo Beneficios: Valor 17
- CCC: Asignados en Ceuta y Melilla
- Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
- Tipo de contrato: 150, 250, 350, 109, 209 o 309
- Condición Desempleo: **sin contenido.**
- Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
- **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.
- 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.

✧ Peculiaridad de cotización:

- TPC - **16**
- FRACCIÓN DE CUOTA - **01**
- COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **3192** - CEUTA/MELILLA RDL 1/2023 CUENTA AJENA.

22. Contratos indefinidos con menores de 30 años con baja cualificación beneficiarios del SNGJ, suscritos el primer año de vigencia del RDL 1/2023. Disposición adicional primera RDL 1/2023.

Normativa. Disposición adicional primera RDL 1/2023.

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.

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.

✧ Bonificación de 275 euros/mes durante 3 años para contratos realizados con jones menores de 30 años en el 1er. año de vigencia RDL 1/2023).

22.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

✧ Condiciones de estas altas:

- Fecha de Inicio de contrato: **01-09-2023 / 31-08-2024.**
- No se admitirán nuevas altas con valor 16 -Beneficiarios SNGJ Baja Cualificación del campo BENEFICIOS cuya FECHA INICIO CONTRATO sea igual o posterior a 01-09-2024 ([BNR07-2024](#)).
 - Se mantendrán los incentivos durante la vigencia del contrato de trabajo, con un máximo de 3 años (para contrataciones realizadas con FECHA DE INICIO CONTRATO COMPRENDIDA entre 01-09-2023 y 31-08-2024).
- Tipo de contrato: **150, 250 o 350**
- Campo beneficios: valor 16- Beneficiarios SNGJ Baja Cualificación.
 - A partir del 2 de abril de 2024 no será necesario aportar a través de CASIA la documentación acreditativa cuando se solicite un alta valor 16 en el campo BENEFICIOS, contratación de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del SNGJ para la aplicación de la bonificación a la que se refiere la DA 1ª del RDL 1/2023. [CASIA: DOC.BENEFICIAR.SNGJ BAJA CUALIF. RDL1/23].
 - La persona que vaya a ser contratada debe figurar en la base de datos del SEPE inscrita en el SNGJ y joven con baja cualificación, debe ser menor de 30 años. Las actuaciones que proceda deberán realizarse ante el citado organismo.
 - La respuesta que envía el Servicio Público de Empleo Estatal a la TGSS, cuando se soliciten los beneficios en la cotización indicados, es de no estar inscrito en el SNGJ o no figurar con baja cualificación. Por lo tanto, si el trabajador aporta el certificado de estar inscrito en el SNGJ, el motivo por el cual salta este error al intentar realizar el alta es porque en el SEPE no les consta que sea con baja cualificación.

- Si el trabajador considera que esto es un error debe dirigirse al SEPE para que dicho organismo, en su base de datos, anote esta situación y como consecuencia de ello se pueda realizar el alta correctamente.
 - Únicamente están bonificados los contratos indefinidos con jóvenes menores de 30 años beneficiarios del SNGJ **que sean con baja cualificación**, tal y como indica el RDL 1/2023.
 - Condición Desempleo: **W**.
 - A partir del 2 de abril de 2024 no será necesario aportar a través de CASIA la documentación acreditativa cuando se solicite un alta con CONDICION DESEMPLEO W, contratación de personas inscritas en el SNGJ a las el RDL 1/2023 les excluye del requisito de estar inscritas en el Servicio Público de Empleo Estatal [CASIA: DOCUMENT. ACREDITATIVA INSCRIPCIÓN SNGJ].
 - Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
 - **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD**: 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 (50%) 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.
 - La inscripción en el SNGJ y Beneficiario SNGJ de baja cualificación- se informarán automáticamente por el SEPE a la TGSS en el momento de la solicitud del alta o, en su caso, corrección de la misma.
- ✧ Peculiaridad de cotización:
- TPC - **16**
 - FRACCIÓN DE CUOTA - **01**
 - COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **3281** - BENEFICIARIOS SNGJ INDEF-RDL 1/2023.

23. Contratación de personas con discapacidad. Disposición adicional 5ª RDL 1/2023.

La acreditación de la situación de discapacidad se realizará mediante el certificado emitido por el organismo competente de la Comunidad Autónoma, actualmente, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, compete al Instituto de Acción Social (IMAS) el reconocimiento de la discapacidad, grado, tipo, fecha de efectos y vigencia.

✧ El certificado de discapacidad puede obtenerse con certificado digital o aplicación Cl@ve en el momento, en el siguiente enlace: [Sede electrónica de la Administración Pública de la C.A.R.M. - Registro Electrónico Único](#) Emisión de certificados e informes relacionados con el grado de discapacidad o a través de la siguiente ruta www.carm.es > Sede Electrónica > Realizar un trámite.

Pensionista de invalidez permanente reconocida por la entidad gestora correspondiente (INSS, MUFACE, MUGEJU, ISFAS). La condición de pensionista de invalidez permanente, con independencia de su calificación como total, absoluta o gran invalidez, se asimila a un grado de discapacidad del 33%. No obstante, **cuando la empresa o persona trabajadora por cuenta ajena o propia, solicite a la TGSS la anotación de un grado superior o el tipo de discapacidad, deberá presentar el certificado emitido por el organismo competente de la Comunidad Autónoma donde conste dicha información, en ningún caso deberán presentarse informes o valoraciones médicas.**

Normativa. Disposición adicional 5ª RDL 1/2023.

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.

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.

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.

Artículo 5 Ley 43/2006. Requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
- b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo

46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 6 Ley 43/2006. Exclusiones.

1. Las bonificaciones previstas en este Programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.

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.

No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.6, 3 y 4.2.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

2. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

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

3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones de la letra c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d) del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2. No obstante, la exclusión establecida en la letra d) del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

En todo caso, las exclusiones de las citadas letras c) y d) no se aplicarán si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté 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 discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

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.

23.1. Contratación indefinida de personas con discapacidad. Transformación en indefinido de contrato temporal de fomento de empleo o de contratos formativos

- ✧ **Mujeres menores de 45 años:** Bonificación de 445,83 euros/mes (375 + 70,83; 5.350 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- ✧ **Hombres menores de 45 años:** Bonificación de 375 euros/mes (4.500 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- ✧ **Personas mayores de 45 años:** Bonificación de 475 euros/mes (375 + 100; 5.700 euros/año).
- ✧ **Discapacidad Severa** (parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual $\geq 33\%$; discapacidad física o sensorial $\geq 65\%$):
 - **Mujeres menores de 45:** Bonificación de 495,83 euros/mes (450 + 70,83; 5.950 euros/año) durante la vigencia del contrato.
 - **Hombres menores de 45 años:** Bonificación de 425 euros/mes (5.100 euros/año) durante la vigencia del contrato.
 - **Personas mayores de 45 años:** Bonificación de 525 euros/mes (425 + 100; 6.300 euros/año).

23.1.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Condiciones de estas altas:
 - Tipo de contrato: **X30, X39**
 - Condición Desempleo: 1, Para TC X30 o, en su caso, W.
 - **La admisión del valor W en el campo CONDICIÓN DESEMPLEO requerirá, en los supuestos así definidos en el BNR 11/2023, la anotación del campo EXPEDIENTE CASIA con el identificador del trámite CASIA a través del cual se ha aportado la documentación acreditativa requerida**

- Previamente a la comunicación del alta la persona trabajadora debe tener anotada la condición, grado, tipo y efectos de la discapacidad, solicitud a través de CASIA TRÁMITE> Afiliación, Altas y Bajas > Var > datos trabajadores cuenta ajena > Grado de discapacidad.
 - DATOS COMPLEMENTARIOS OBLIGATORIOS: CCC + NAF + IPF
 - Aportando la documentación acreditativa, certificado del organismo competente en el que conste el grado, tipo de discapacidad (física, sensorial, intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral) y efectos.

23.2. Contratación temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad.

Normativa. DA 5ª RDL 1/2023 y DA 1ª Ley 43/0206.

Disposición adicional primera Ley 43/2006. Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad.

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.

- ✧ Duración > de 1 a 3 años. 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.**
- ✧ **Mujeres menores de 45 años:** Bonificación de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) durante la vigencia del contrato,
- ✧ **Hombres menores de 45 años:** Bonificación de 291,66 euros/mes (3.500 euros/año) durante la vigencia del contrato.

- ✧ **Mujeres mayores de 45 años:** Bonificación de 391,66 euros/mes (341,86 + 50; 4.700 euros/años) durante la vigencia del contrato.
- ✧ **Hombres mayores de 45 años:** Bonificación de 341,66 euros/mes (291,66 + 50; 4.100 euros/año).
- ✧ **Disc. Severa (parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual \geq 33%; discapacidad física o sensorial \geq 65%):**

 - **Mujeres menores de 45 años:** Bonificación de 391,66 euros/mes (341,66 + 50; 4.700 euros/años) durante la vigencia del contrato.
 - **Hombres menores de 45 años:** Bonificación de 341,66 euros/mes (291,66 + 50; 4.100 euros/año).
 - **Mujeres mayores de 45 años:** Bonificación de 441,66 euros/mes (341,66 + 50 + 50; 4.700 euros/años) durante la vigencia del contrato.
 - **Hombres mayores de 45 años:** Bonificación de 391,66 euros/mes (5.300 euros/año) durante la vigencia del contrato.

23.2.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Condiciones de estas altas:
 - Tipo de contrato: **430, 530**
 - Condición Desempleo: **1**
 - Previamente a la comunicación del alta la persona trabajadora debe tener anotada la condición, grado, tipo y efectos de la discapacidad, solicitud a través de CASIA TRÁMITE> Afiliación, Altas y Bajas > Var > datos trabajadores cuenta ajena > Grado de discapacidad.

- DATOS COMPLEMENTARIOS OBLIGATORIOS: CCC + NAF + IPF
 - Aportando la documentación acreditativa, certificado del organismo competente en el que conste el grado, tipo de discapacidad (física, sensorial, intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral) y efectos.

23.3. Centros Especiales de Empleo.

Normativa. Apartado 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006.

Artículo 2 Ley 43/2006. Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación

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.

- ✧ Contratos indefinidos o temporales, incluidos los formativos, con personas con discapacidad:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial.
- ✧ Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o transformación en indefinidos de contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, suscritos con personas con discapacidad:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial.

23.3.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

✧ Condiciones de estas altas:

- Si el valor de la RLCE es 0600 -DISCAPACITADOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO- el campo TIPO DE CONTRATO debe adoptar alguno de los siguientes valores: 100,109, 150, 189, 200, 209, 250, 289, 300, 309, 350, 389, 4xx y 5xx -a excepción de los 450 y 550-.”
- Condición Desempleo: 1 en TIPO CONTRATO que no sea de transformación.
- En cada variación de datos será necesario informar el campo RLCE con el valor 0600.

23.4. ONCE.

Normativa. Artículo 1 RDL 18/2011.

Artículo 1 Real Decreto Ley 18/2011. Bonificación de cuotas a la Seguridad Social.

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.

Artículo 1 Ley 51/2003. Objeto de la ley.

2. Son personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

...//...

Ello, no obstante, a los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. En todo caso, se considerarán que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

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.

- ✧ Contratos de cualquier modalidad con personas con discapacidad:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial.
- ✧ Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo o transformación en indefinidos de contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, suscritos con personas con discapacidad:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial.

23.4.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Condiciones de estas altas:
 - RLCE: 0602
 - Tipo de contrato: x30 o x39
 - Condición Desempleo: 1, para TC X30.

23.5. Contratos formativos de personas con discapacidad.

Normativa. Disposición adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores.

- ✧ Empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad.
 - Bonificación SEPE del 50% cuota empresarial por C. Comunes.

23.5.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Tipo de contrato: 420, 421 o 520. Bonificaciones de contratos formativos con trabajadores con discapacidad

23.5.2. Actuaciones provisionales en el ámbito de afiliación.

- ✧ Empresas obligadas que no dispongan de Plan de Igualdad > Antes de solicitar el cálculo de la liquidación:
 - CASIA > Trámite > No aplicación bonif. o reduc. por no contar con Plan Igualdad.

24. Contratación por empresas de inserción de personas en situación de exclusión social. Disposición adicional 6ª RDL 1/2023.

Normativa. Disposición adicional 6ª RDL 1/2023.

Se mantiene la bonificación 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.

Artículo 16 3.a) Ley 44/2007. Las empresas de inserción podrán beneficiarse de las siguientes clases de ayudas:

- a) Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas referidas en el artículo 2, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida.

Artículo 2 Ley 44/2007. Trabajadores de las empresas de inserción.

1. 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 exreclusos.
- 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.
- 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.
- ✧ Bonificación de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante la vigencia del contrato, o durante 3 años en caso de indefinidos.
 - ✧ Contratos con menores de 30 años, o menores de 35 años discapacidad de 33%:
 - Bonificación de 147 euros/mes durante la vigencia del contrato, o durante 3 años en caso de indefinidos.

24.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

✧ Condiciones de estas altas:

- Campo Exclusión Social/Víctima de violencia: Valores 4, 5 o N
 - 4 - Exclusión Social Itinerario de Inserción
 - 5 - Fracaso Prev. Inserción/Recaída Exc. Social
 - N - Exclusión Social RDL 1/2023
- Tipo de contrato: 150, 250, 350, 452 y 552
 - Se incluyen los contratos 450 y 550, [BNR 04-2024 \(seg-social.es\)](#).
 - La bonificación a la que se refiere la DA 6ª del RDL 1/2023, resultará de aplicación -siempre que concurren el resto de condiciones- con cualquiera de los siguientes TIPOS DE CONTRATO: 150, 250, 350, 450, 550, 452 o 552.
- Condición Desempleo: 1, **W si**
 - SEPE informa Cond. Desempleado 9, corregir el alta:
 - Cond. Desempleo: W
 - Pérdida Beneficios: sin contenido
 - Expediente CASIA: N° caso con documentación acreditativa que exime de la inscripción al SEPE.
- Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
- **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.

- Expediente CASIA: N° del caso con la documentación acreditativa de la situación de exclusión social
 - Trámite > Afiliación > Aportar documentación acreditativa: Excluidos Sociales

25. Personal Investigador. Disposición adicional 7ª del RDL 1/2023.

Normativa. Disposición adicional 7º del RDL 1/2023, **modificada por el artículo 85 Tres del Real Decreto Ley 8/2023** de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.

- ✧ 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.
- ✧ Apartado 3 añadido por el artículo 85 Tres del RDL 8/2023, con la siguiente redacción:
 - 3. No obstante lo anterior, no se requerirá la inscripción en los servicios de empleo como demandante de empleo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4.1.a).
- ✧ 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.

- Contratación indefinida de investigadores por empresas dedicadas a actividades de investigación, desarrollo e innovación tecnológica:

Bonificación del 40% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes durante 3 años.

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.

- Contratación de menores de 30 años y de mujeres investigadoras:

Bonificación adicional del 5%.

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+i o IT».

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

25.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

✧ Condiciones de estas altas:

- RLCE: **9916**
 - RLCE: **9938** (períodos sin aplicación de bonificaciones > Personal Investigador I+D+i No Bonificado)
- Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
- Régimen: 0111

- Tipo de contrato: **150, 250 o 350**.
 - Se incluyen los contratos 109, 209 y 309. [BNR 04-2024 \(seg-social.es\)](https://seg-social.es)
 - La bonificación a la que se refiere la DA 7ª del RDL 1/2023, resultará de aplicación -siempre que concurren el resto de condiciones - con cualquiera de los siguientes TIPOS DE CONTRATO: 150, 250, 350, 109, 209, 309.
 - Condición Desempleo: **sin contenido**.
 - Grupo de Cotización: **01, 02, 03 o 04**.
 - Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.
 - **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD**: 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 (50%) 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.
- ✧ Peculiaridad de cotización:
- TPC - **01**
 - FRACCIÓN DE CUOTA - **03**
 - 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.

26. Contratos de duración determinada para sustitución de víctimas de violencia de género o de violencias sexuales. Disposición adicional 9ª RDL 1/2023.

Normativa. Disposición adicional 9ª del RDL 1/2023.

[BNR 08 2025](#) y [BNR 1 2026](#)

- ✧ Las empresas que contraten a personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que hayan suspendido su contrato o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes:
 - **Casos de suspensión:** Bonificación durante el período de suspensión.
 - Casos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo: **Bonificación durante 6 meses.**

26.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación de 01.09.2023 hasta el 02.02.2026

- ✧ Condiciones de estas altas:
 - Inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023.
 - Campo: Exclusión Social/ Víctima de violencia: **Valores 06, 09**
 - **06** -Violencia de género
 - **09** -Violencia Sexual
 - Tipo de contrato: **410 o 510**
 - Condición Desempleo: 1, **W si**
 - SEPE informa Cond. Desempleado 9, corregir el alta:
 - Cond. Desempleo: W
 - Pérdida Beneficios: sin contenido
 - Expediente CASIA: nº caso con documentación acreditativa que exime de la inscripción al SEPE
 - Sistema Especial: Distinto a 34, “Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores”.

- **Campo GRADO DE DISCAPACIDAD:** 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 (50%) 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.
 - Expediente CASIA: N° del caso que aportaba la documentación acreditativa de la situación de exclusión social
 - Trámite > Afiliación > Aportar documentación acreditativa > Víctima violencia genero / Víctima violencia sexual.
- ✧ Peculiaridad de cotización:
- TPC - 13
 - FRACCIÓN DE CUOTA - 03
 - COLECTIVO INCENTIVADO:
 - 1109 - CT SUST. VICT.VIOLENCIA GENERO-RDL1/23
 - 1110 - CT SUST. VICT.VIOLENCIA SEXUAL-RDL1/23

26.2. Actuación en el ámbito de afiliación a partir de 03.02.2026.

BNR 1 2026

- ✧ A partir del 3 de febrero de 2026 se habilitan de valores 09 y 18 en el campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN.
- ✧ Actuaciones necesarias para aplicar las bonificaciones previstas en la **Disposición Adicional 9ª del RDL 1/2023**, en contratos de duración determinada para sustitución de trabajadoras víctimas de **violencia de género** o **violencias sexuales**.

26.2.1. Identificación de las altas.

- ✧ Se realizará mediante el campo **CAUSA DE SUSTITUCIÓN** con los siguientes valores:
 - **18** → Sustitución víctima violencia de género (sustituye al valor 06).
 - **09** → Sustitución víctima violencia sexual.

26.2.2. Condiciones para aplicar la bonificación.

- ✧ Deben cumplirse simultáneamente las siguientes condiciones:
 - a) **TIPO CONTRATO:** 410 o 510
 - b) **FECHA INICIO CONTRATO:** Igual o posterior a 01/09/2023
 - c) **CONDICIÓN DESEMPLEO:** 1*
 - d) **SISTEMA ESPECIAL:** Distinto a 34
 - e) **EXPEDIENTE CASIA:** Debe informarse el número de expediente en el alta

Nota: * Toda referencia al valor 06 queda sustituida por el valor 18.

- ✧ **Valor 18 – Sustitución víctima violencia de género:**
 - Cuando la trabajadora sustituida haya **suspendido su contrato** o ejercitado **movilidad geográfica o cambio de centro**, según art. 21.3 LO 1/2004.
- ✧ **Valor 09 – Sustitución víctima violencia sexual:**
 - Cuando la trabajadora sustituida haya **suspendido su contrato** o ejercitado **movilidad geográfica o cambio de centro**, según art. 38.2 LO 10/2022.
- ✧ Para cada una de las causas indicadas se contemplan dos supuestos de sustitución:
 - 1. Suspensión del contrato
 - 2. Movilidad geográfica o cambio puesto de trabajo:

Normas generales:

- No se puede usar un único contrato x10 para cubrir sucesivos supuestos (suspensión y movilidad) aunque sea la misma causa (09 o 18).
- Cada supuesto implica **alta y baja** coincidente con su inicio y fin.
- Aplicar lo indicado en BNR 9/2024 sobre comunicación de contratos de sustitución.

Aspectos Específicos

- 1. Suspensión del contrato.
 - Trabajadora sustituida en baja con clave **80** (violencia género/sexual).
 - Anotación a la trabajadora sustituida de la situación SAA 002 - Suspensión violencia de género o sexual -, durante el período de suspensión con reserva del puesto de trabajo.
 - Alta del sustituto durante la suspensión, coincidente con el período anotado en la SAA 002.
 - Jornada del sustituto igual o superior a la jornada sustituida.
 - Bonificación aplicable durante la suspensión.
- 2. Movilidad geográfica o cambio de puesto.
 - Alta del sustituto durante la vigencia de la movilidad geográfica o cambio de puesto.
 - Jornada del sustituto igual o superior jornada previa de la sustituida.
 - Bonificación aplicable durante el periodo de movilidad o cambio.

26.2.3. Actuaciones sobre Altas con Valor 06.

- ✧ Tras habilitar valores 09 y 18, el valor 06 solo se mantiene para sustituciones iniciadas antes del 01/09/2023.
- ✧ Altas con valor 06 y FICT desde 01/09/2023 hasta implantación serán revisadas.
- ✧ No se podrán comunicar variaciones sobre altas con valor 06; será necesario corregir la causa por 09 o 18 mediante CASIA.

26.2.4. Correcciones fuera de plazo.

- ✧ Para la corrección, tanto en situaciones de alta como de baja, del valor 06 por el valor 09 o 18 en CAUSA SUSTITUCIÓN en contratos de trabajo con fecha inicio igual o posterior a 01-09-2023, y se encuentre fuera del plazo reglamentario de corrección, se deberá solicitar a través de CASIA.

26.3. Centros educativos concertados.

Contratación de personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que hayan suspendido su contrato o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo por violencia de género o sexual **por un centro educativo concertado**.

[BNR 08 2025](#)

Las altas con TIPO CONTRATO x10 y con contenido en el campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN no se admitirán a través del Sistema RED cuando:

- ✧ La persona trabajadora sustituida, identificada a través del campo NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO, figure en situación de alta en otro CCC distinto a aquél en el que se pretende el alta de la persona sustituta con TIPO CONTRATO x10.
- ✧ **Uno de los CCC tenga valor 5003** (centros docentes no concertados) en el campo COLECTIVO ESPECIAL.
- ✧ **El otro CCC tenga valor 2603 ó 1303** (centros docentes concertados en el campo COLECTIVO ESPECIAL). Estos CCC se asignan para la identificación de la condición de sujeto responsable de la correspondiente Administración Pública respecto de centros docentes sujetos a conciertos educativos.

Solo afecta a los supuestos en los que uno de los CCC ha sido asignado para la identificación del empresario como sujeto responsable del ingreso de cuotas, identificado con el valor 5003 (centros docentes no concertados) en el campo COLECTIVO ESPECIAL y el otro de los CCC ha sido asignado para la identificación de la condición de sujeto responsable de la correspondiente Administración Pública CCC, identificado con valor 2603 ó 1303 (centros docentes concertados en el campo

COLECTIVO ESPECIAL), respecto de centros docentes sujetos a conciertos educativos.

Para el control y cálculo de la bonificación se seguirán las instrucciones que se indican en el apartado 7.2.9 y 7.2.9.1 sobre la Actuación de la Administración.

27. Relación Laboral de Carácter Especial de las personas en instituciones penitenciarias. Disposición transitoria 2ª RDL 1/2023.

Normativa. Disposición transitoria 2ª del RDL 1/2023.

- ✧ Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social 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 continuarán rigiéndose por la normativa vigente.
 - Bonificación del 65% de las cotizaciones por Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial
 - Bonificación del 45% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes

27.1. Actuaciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Condiciones de estas altas:
 - Fecha de inicio de contrato: igual o posterior a 01-09-2023
 - Campo RLCE:
 - **Valor 0302** (Penados en Instituciones Penitenciarias-Actividad Laboral)
 - **Valor 0304** (Menores Internos LO 5/2000)
 - Régimen: 0111
 - Tipo de contrato: **450 o 550**
 - TRL/Exclusión Cotización: **931**
 - Exclusión Social/Víctima Violencia: **E**
- ✧ Peculiaridad de cotización:
 - TPC - **13**
 - FRACCIÓN DE CUOTA:
 - **06** - Penados Trabajos II.OO. O.C.
 - **03** - Penados Trabajos II.OO.

- COLECTIVO INCENTIVADO:
 - **1331** - Penados Trabajos II.OO. O.C. -RDL1/2023
 - **1332** - Penados Trabajos II.OO. -RDL1/2023.

28. Reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo.

Normativa:

- ✧ Disposición adicional 47ª de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✧ Letra c) de la DA undécima del RDL 1/2023.
- ✧ Disposición final cuarta de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, que con efectos 01.01.2023 añade la Disposición adicional 47ª de la Ley General de la Seguridad Social.

[BNR 10-2022 \(seg-social.es\)](#)

[BNR 01-2023 \(seg-social.es\)](#)

[BNR 02-2023 \(seg-social.es\)](#)

[BNR 04-2024 \(seg-social.es\)](#)

1. Por las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, y a los instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social, las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones en los términos dispuestos en el párrafo siguiente.

El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del cien por ciento es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

2. Estas reducciones de cuotas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras, periodo de liquidación e importe de las contribuciones empresariales efectivamente realizadas. Para que la reducción de cuotas resulte de aplicación estas comunicaciones se deberán presentar, de conformidad con lo establecido en el artículo 147.3, antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente. Las referidas comunicaciones se deberán realizar mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

3. Para la obtención de estas reducciones de cuotas la empresa deberá de encontrarse al corriente de pago en las cuotas de la Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 20, con excepción de lo indicado en su apartado 1.

- ✧ Las contribuciones a los planes de pensiones de empleo se integran siempre en la base de cotización.
- ✧ Se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras, periodo de liquidación e importe de las contribuciones empresariales efectivamente realizadas.
- ✧ Se deberán comunicar por Sistema RED, respecto de cada trabajador, CCC y período de liquidación a la TGSS antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.
- ✧ Para la obtención de estas reducciones de cuotas la empresa deberá de encontrarse al corriente de pago en las cuotas.

- ✧ **Altas “simultáneas”, trabajadores de alta en varios CCC’s de una misma empresa**, en un mismo período de liquidación, la reducción de cuotas únicamente se podrá aplicar respecto de uno de los CCC’s, a elección del empresario, que deberá comunicar con carácter previo a la solicitud de la liquidación de cuotas.
- ✧ Estas reducciones de cuotas no serán aplicables en liquidaciones complementarias (Disposición adicional undécima letra c del RDL 1/2023).

28.1. Instrucciones en el ámbito de afiliación.

- ✧ Comunicación a través del sistema RED:
 - Comunicando la Situación Adicional a la del Alta (SAA) - 439, RED.CONT.EMP.L12/22 -. REDUCCIÓN CUOTAS CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES. LEY 12/22.
 - IMPORTE DE LA CONTRIBUCIÓN
 - ENTIDAD GESTORA DEL PLAN DE PENSIONES.
 - FECHA DESDE: **MES y AÑO** del periodo de liquidación afectado
 - FECHA HASTA: sin contenido
 - NSS, CCC, IMPORTE DE LA CONTRIBUCIÓN y ENTIDAD GESTORA DEL PLAN DE PENSIONES: deberán adoptar contenido necesariamente.
- ✧ La situación adicional deberá comunicarse con carácter previo a la confirmación de la liquidación del periodo correspondiente al mes de la FECHA DESDE.
- ✧ Se puede comunicar más de una SAA 439 para un CCC/NSS/periodo de liquidación, en aquellos supuestos en los que la empresa haya realizado contribuciones por un trabajador a distintas entidades gestoras en un mismo período de liquidación.

- ✧ Implicará la aplicación de:
 - Peculiaridad de cotización 58.
 - FRACCIÓN CUOTA 3.
 - COLECTIVO INCENTIVADO 5689.
 - El importe de la contribución reflejado en el dato “CUANTÍA”.

28.2. Instrucción para la cotización.

- ✧ Aplicación automática de las reducciones.
- ✧ Límite de la reducción: importe de la cuota empresarial por CC, una vez deducidas todas las bonificaciones o reducciones a las que pudiera tener derecho. Límite mensual.
- ✧ Los incrementos de bases de cotización derivadas de las contribuciones empresariales satisfechas a planes de pensiones de empleo a consecuencia de la publicación de convenios colectivos que tengan efectos retroactivos deben liquidarse mediante liquidación complementaria L03.
- ✧ Nuevo concepto económico 301 “Base de cotización sin aportación a plan de pensiones de empleo”: base de cotización que hubiera correspondido sin tener en cuenta el importe de la aportación al plan de pensiones.
- ✧ Las reducciones de cuotas no serán aplicables en liquidaciones complementarias (Disposición adicional undécima letra c del RDL 1/2023).

28.3. Instrucciones para la comunicación de contribuciones a los planes de pensiones de empleo.

Las contribuciones a los planes de pensiones de empleo se integran en la base de cotización, en cualquier caso:

- ✧ Si se solicita la aplicación de la reducción de cuotas establecida en la DA disposición adicional cuadragésima séptima de la LGSS (DA undécima del Real Decreto-ley 1/2023).

- Se informará en el ámbito de afiliación comunicando la Situación Adicional de Afiliación - 439, RED.CONT.EMP.L12/22 -. REDUCCIÓN CUOTAS CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES. LEY 12/22.
 - Si se ha confirmado la liquidación de cuotas sin haber presentado la SAA439 no se calculará reducción.
 - Las empresas deberán comunicar, respecto de cada trabajador, código de cuenta de cotización y período de liquidación a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.
- ✧ Se recogerán en el concepto CRA 0033 “Retribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos”:
- Las contribuciones a planes de pensiones que realizan las empresas a favor de sus trabajadores, cuando no corresponda la aplicación de la reducción de cuotas establecida en la DA disposición adicional cuadragésima séptima de la LGSS (DA undécima del Real Decreto-ley 1/2023),
 - Los incrementos de bases de cotización derivadas de las contribuciones empresariales satisfechas a planes de pensiones de empleo a consecuencia de la publicación de convenios colectivos que tengan efectos retroactivos, que deberán liquidarse mediante liquidación complementaria L03.
- ✧ En los casos que proceda ingresar diferencias en la cotización mediante una liquidación de cuotas complementaria y no es aplicable la reducción, no se debe grabar la SAA 439 para comunicar las contribuciones empresariales a los planes de pensiones de empleo. Estas contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo se deberán comunicar mediante el CRA 0033 - Planes de pensiones-.
- ✧ **Respecto de las liquidaciones del mes en curso.** El importe de estas contribuciones NO deberá comunicarse en los ficheros CRA con la clave de concepto 0033.
- La clave de concepto CRA 033, “Planes de pensiones y sistemas alternativos”, recoge las contribuciones a planes de pensiones que realizan

las empresas a favor de sus trabajadores y que deben incluirse en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme el artículo 23 de Reglamento General de Cotización, **a excepción de las aportaciones que correspondan a planes de pensiones de empleo a las que se refiere la DA 47ª de la LGSS, cuyo importe deberá informarse en el ámbito de afiliación, como SAA 439.**

- ✧ **Excepciones:** los regímenes que no tienen derecho a la reducción de cuotas tendrán que seguir comunicando las contribuciones empresariales a estos planes de pensiones de empleo a través del citado CRA 033:
 - Régimen Especial del MAR: Regímenes 0812, 0813, 0814.
 - Régimen General, colectivo de artistas: 0112
 - Régimen Especial de Minería del Carbón: 0911.

28.4. Supuestos en los que no resulta de aplicación la reducción de cuotas.

No procederá la aplicación de la reducción de cuotas establecida en la DA 47ª de la LGSS, cuando la aportación al plan de pensiones no suponga incremento de la base de cotización por CC. Además, en los siguientes supuestos:

- ✧ Colectivos de bases o cuotas fijas
- ✧ Situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor y riesgo durante el embarazo o la lactancia, de encontrarse la persona trabajadora todo el mes natural en alguna de las situaciones indicadas.
 - Podrá aplicarse por los días del mes cuando la persona trabajadora no se encuentre en alguna de dichas situaciones, en proporción a estos días y distribuido, en su caso, entre los posibles tramos de cotización no afectados por las citadas situaciones.
- ✧ Artistas (Régimen 0112) y profesionales taurinos (Régimen 0114).
- ✧ Situaciones de suspensión o reducción de jornada, por la parte de la jornada laboral no trabajada, por expediente de regulación temporal de empleo.

- ✧ Para trabajadores que, con los conceptos retributivos abonados distintos a los de la contribución empresarial a los planes de pensiones de empleo, alcancen el TOPE MÁXIMO de cotización o trabajadores que las retribuciones no alcancen la BASE MÍNIMA de su grupo de cotización.

29. Copa América.

El 23 de julio se publicó, con vigencia desde el día 24 de julio, el RD 712/2024, de 23 de julio, por el que se desarrollan las bonificaciones de cuotas aplicables a las actividades relacionadas con la organización y celebración de la XXXVII edición de la Copa América en la ciudad de Barcelona, contenidas en la disposición final trigésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

29.1. Normativa.

- ✧ Disposición final trigésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
- ✧ [Real Decreto 712/2024](#), de 23 de julio, por el que se desarrollan las bonificaciones de cuotas aplicables a las actividades relacionadas con la organización y celebración de la XXXVII edición de la Copa América en la ciudad de Barcelona.
- ✧ [BNR 07-2024.pdf \(seg-social.es\)](#)

29.2. Beneficiarios de las bonificaciones. Artículo 3 RD 712/2024.

1. Las bonificaciones de cuotas establecidas en la disposición final trigésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, serán aplicables a las personas jurídicas que cuenten con un domicilio en España y hayan sido constituidas con motivo del acontecimiento de la XXXVII Copa América, tanto por la propia entidad organizadora como por los equipos participantes, y deban inscribirse en el sistema de la Seguridad Social como empresas, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, así como a las personas jurídicas que realicen actividades complementarias y auxiliares de la citada entidad organizadora o de los equipos participantes.

2. Las bonificaciones serán de aplicación en relación con las personas trabajadoras por cuenta ajena que, después de la constitución de las personas jurídicas indicadas en el apartado anterior, hayan sido contratadas por ellas mediante un contrato de trabajo indefinido, temporal o de duración determinada, a tiempo completo o a tiempo parcial, **excluidos los contratos formativos, los contratos de relevo y los contratos a tiempo parcial a los que se refiere el artículo 65.3 del Reglamento general sobre cotización y liquidación** de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, para la realización de labores directamente relacionadas con su participación en la XXXVII Copa América, con su consiguiente alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda. Se considerarán incluidas entre los anteriores las personas trabajadoras que tengan el carácter de personal de alta dirección, técnicos, administrativos, mecánicos, tripulantes de embarcaciones y cualesquiera otras personas trabajadoras por cuenta ajena, quedando excluidas las personas a las que se refiere las letras c) y e) del artículo 136.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y las personas a las que se refiere el artículo 5 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

3. A los efectos indicados en el apartado anterior, se entienden por labores directamente relacionadas con la participación en la XXXVII Copa América, aquellas que se produzcan como consecuencia directa de las actividades que se realicen en el marco del citado acontecimiento y así se acredite mediante certificación de la entidad organizadora.

29.3. Porcentaje y duración. Artículo 4 RD 712/2024.

1. Las bonificaciones de las cuotas que se regulan en este capítulo serán del 100 por 100 de las aportaciones de las empresas en sus cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social, esto es, desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, tanto en contratos a tiempo completo como a tiempo parcial o en contratos fijos-discontinuos.
2. Las bonificaciones serán aplicables a las cuotas devengadas entre marzo de 2023 y diciembre de 2025, finalizando, en cualquier caso, a la terminación de la realización de las labores directamente relacionadas con la organización y participación en el acontecimiento.

29.4. Requisitos y procedimiento. Artículo 5 RD 712/2024.

1. Con carácter previo al disfrute de las bonificaciones reguladas en este capítulo, **las empresas interesadas deberán presentar en el registro de la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Cataluña** o en cualquiera de los lugares a que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, **una declaración responsable del cumplimiento de los requisitos previstos en este real decreto y en el resto de la normativa aplicable**, la cual podrá efectuarse por medios electrónicos de conformidad con la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La declaración responsable de las empresas interesadas deberá ir acompañada de una certificación en la que deberá constar la acreditación por la entidad organizadora de su condición de personas jurídicas constituidas según lo establecido en el artículo 3.1 y de su vinculación al acontecimiento.

2. La Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Cataluña comunicará a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social que corresponda la condición de beneficiario de las bonificaciones de cuotas reguladas en este capítulo de la empresa de que se trate. Dicha comunicación establecerá la fecha de inicio del derecho a la aplicación de las citadas bonificaciones.

Asimismo, en su caso, la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Cataluña comunicará a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social que corresponda, la terminación de la realización de las labores directamente relacionadas con la organización y participación en el acontecimiento, si aquella se produce antes del 31 de diciembre de 2025.

3. La empresa deberá solicitar ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social la asignación de un código de cuenta de cotización específico en el que deberán causar alta, **únicamente**, los trabajadores que dan derecho a la bonificación de cuotas, a que se refiere el artículo 3.2.

4. A las bonificaciones de cuotas reguladas en este capítulo les resultarán de aplicación los requisitos y condiciones establecidos en los artículos 7.2; 8, a excepción de lo establecido en la letra e); 11, a excepción de lo establecido en el apartado 1.a) respecto del personal de alta dirección; 13, 36, 37, 38, 39 y 40, del 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.

5. Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta reguladas en este capítulo **serán incompatibles con cualesquiera otras bonificaciones.**

El empresario que tuviera derecho a dos o más bonificaciones respecto de determinadas personas trabajadoras deberá optar por una de ellas. Si hubiera optado por la bonificación del 100 por cien que es objeto de este capítulo, al finalizar esta podrá optar de nuevo por aquella o aquellas a las que tuviera derecho.

29.5. Aplicación de las bonificaciones. Disposición transitoria única RD 712/2024.

1. Las empresas que resulten beneficiarias de bonificaciones respecto de cuotas devengadas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto deberán solicitar el código de cuenta de cotización al que se refiere el artículo 5.3, con efectos del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de este real decreto, así como la baja y el alta de los destinatarios de las bonificaciones entre los distintos códigos de cuenta de cotización con los efectos indicados, salvo que la Tesorería General de la Seguridad Social pueda identificar, a través del código de cuenta de cotización ya asignado, los destinatarios de las bonificaciones.

2. Las bonificaciones de las cuotas devengadas antes de la entrada en vigor de esta norma serán objeto de devolución, a instancia del sujeto responsable, sin aplicación de los intereses de demora, salvo que hayan transcurrido más de doce meses desde la solicitud sin haber recaído resolución expresa.

A estos efectos, respecto de las cuotas devengadas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Cataluña identificará la relación de aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que hayan sido contratadas por las personas jurídicas constituidas con motivo del acontecimiento de la «XXXVII Copa América», mediante las modalidades de contratación señaladas en el artículo 3.2, y lo comunicará a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social que corresponda, a los efectos de la correspondiente devolución de cuotas.

29.6. Identificación de la bonificación en el ámbito de cotización.

- ✧ La correspondiente peculiaridad de cotización estará identificada con
 - TPC01, PORCENTAJE 100%.
 - FRACCIÓN DE CUOTA 07 (BNR 7/2024 Fe de erratas).
 - COLECTIVO INCENTIVADO 3202: 37 COPA AMERICA.

29.7. Identificación de CCC y personas trabajadoras en el ámbito de afiliación.

- ✧ Los Códigos de Cuenta de Cotización-CCC- de empresas que tengan la condición de beneficiarias de las bonificaciones de cuotas establecidas en el RD 712/2024, en el que vayan a tener de alta a las personas trabajadoras por los que se vayan a aplicar la bonificación, **se identificarán con el valor 109 -37 COPA AMÉRICA-** en el **campo CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN**.
 - La identificación de esta condición deberá ser solicitada respecto de cada CCC a la TGSS.
- ✧ **Las personas trabajadoras** por las que se apliquen estas bonificaciones **se identificarán con el valor 22 -37 COPA AMÉRICA-** del **campo BENEFICIOS**, siendo necesaria:
 - **Su contratación mediante** un contrato de trabajo indefinido, temporal o de duración determinada, a tiempo completo o a tiempo parcial, -excluidos los contratos formativos, los contratos de relevo y los contratos a tiempo parcial a los que se refiere el artículo 65.3 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre-, -TIPO DE CONTRATO x00, x02 o x10-.
 - **Que los CCC de las empresas** en los que causen alta hayan sido previamente identificados con la condición de beneficiarias de las bonificaciones de cuotas 22 en el campo BENEFICIOS en CCC con valor 109 -37 COPA AMÉRICA- en el campo CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN.

29.8. Actuaciones ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

- ✧ Empresas constituidas con anterioridad a la entrada en vigor del RD:
 - Las empresas deben informar, **a la TGSS**, de su condición de beneficiarias de estas bonificaciones. Esta comunicación se deberá efectuar **a través de CASIA**, a través del trámite “Bonific.Copa América DT única RD712/2024” ubicado en la ruta “Afilación, altas y bajas / Var. datos trabajadores cuenta ajena”.
 - A través de dicho trámite será necesario:
 - Identificar el CCC del que ya sean titulares y a través del cual se haya venido cotizando, sin la posibilidad de aplicación de estas bonificaciones de cuotas, por los trabajadores respecto de los que corresponda aplicar esta bonificación.
 - Aportar certificado de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias a la fecha del a partir del cual se pretende la aplicación de beneficios en la cotización, como el límite del 01/03/2023 o a la fecha de contratación más antigua de los trabajadores por las que se pretenda acceso al incentivo, de ser esta fecha posterior.
 - De conformidad con lo establecido en el artículo 8.c) del RDL 1/2023, a partir de la fecha a la que en la que se acredite la situación de estar al corriente con las obligaciones tributarias, se entenderá que queda acreditado el cumplimiento del citado requisito durante un plazo de seis meses, en relación con las contrataciones realizadas dentro de dicho periodo de vigencia.
 - Por lo tanto, teniendo en cuenta el periodo de vigencia de 6 meses referido, deberán aportarse tantos certificados de estar al corriente como resulte necesario para cubrir el periodo por el que se pretende extender la aplicación de las bonificaciones en la cotización.

- Identificar a las personas trabajadoras por los cuales se solicita la aplicación de bonificaciones en la cotización (NSS/IPF/NOMBRE y APELLIDOS). Las bonificaciones se aplicarán respecto de aquellos trabajadores que, de entre los identificados a través de este trámite, hubieran sido contratados a partir de la fecha de inicio del derecho a la aplicación de bonificaciones informada por parte de la Delegación del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cataluña, y desde esta fecha de contratación.
- Para la aplicación de la bonificación a dichos trabajadores, se procederá a comprobar por parte de la TGSS que, de conformidad con la información recibida por parte de la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Cataluña:
 - 1. Dicho CCC es de una empresa que ostenta la condición de beneficiario de las bonificaciones de cuotas- según el artículo 5, y
 - 2. Que las personas trabajadoras por la que se solicita la bonificación se encuentran en la relación de personas trabajadoras contratadas por las personas jurídicas constituidas con motivo del acontecimiento de la «XXXVII Copa América, según la Disposición transitoria única del RD 712/2024.
 - Asimismo, se verificará el cumplimiento del requisito de estar al corriente con las obligaciones tributarias en atención al certificado aportado por CASIA.
- En este caso de cumplirse las condiciones anteriores, se procederá a:
 - 1) La identificación del CCC con la anotación del valor 109 -37 COPA AMÉRICA- en el campo CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN.
 - 2) La identificación de las personas trabajadoras que ya hubiesen estado de alta antes de la vigencia del RD 712/2024 con el valor 22 -37 COPA AMÉRICA- en el campo BENEFICIOS, así como de aquellas personas trabajadoras que habiendo causado alta con posterioridad a dicha fecha, tuvieran una fecha de contratación entre el 24-07-2024 y 31-08-2024.

- 3) Las personas trabajadoras que puedan causar alta a partir de ese momento se podrán identificar a través de los procedimientos habituales del sistema RED.
- ✧ Empresas que se constituyan a partir de la entrada en vigor del RD 712/2024.
- La solicitud de la aplicación de la bonificación se deberá realizar por CASIA, a través del trámite “Bonific.CopaAmérica,NuevasEmp.RD712/2024”, ubicado en la siguiente ruta “Afiliación, altas y bajas/ Var. datos trabajadores cuenta ajena”, debiéndose señalar el CCC en el que estén o vayan a estar de alta los trabajadores por los que se vaya a aplicar las bonificaciones.
 - Para presentar la solicitud a través de CASIA será indispensable tener previamente asignado un CCC.
 - La solicitud del CCC, si no se tuviera, se deberá realizar por los cauces habituales.
 - Para la aplicación de la bonificación solicitada, la TGSS comprobará que dicho CCC es de una empresa que, de conformidad con la información recibida por parte de la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Cataluña, ostenta la condición de beneficiaria de las bonificaciones de cuotas:
 - En caso de que así sea, la TGSS procederá a la identificación del CCC con la anotación del valor 109 -37 COPA AMÉRICA- en el campo CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN.
 - Para la identificación de los trabajadores con bonificación, una vez ya anotado el valor 109 -37 COPA AMÉRICA- en el campo CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN en el CCC:
 - 1. Si la FICT de los trabajadores es anterior a 01.09.2024, la TGSS realizará la anotación del valor 22 -37 COPA AMÉRICA- en el campo BENEFICIOS.

- 2. Si la FICT de los trabajadores es igual o posterior a 01.09.2024, será el autorizado RED el que deba informar del valor 22 -37 COPA AMÉRICA- en el campo BENEFICIOS - mediante la tarea de corrección de datos del alta respecto de los trabajadores que ya estuvieran de alta, y mediante la tarea de alta respecto de los trabajadores nuevos.

29.9. Incompatibilidades.

- ✧ Teniendo en cuenta lo establecido en el apartado 5 del artículo 5 del RD 712/2024, el alta del trabajador con valor 22 en el campo BENEFICIOS supondrá la opción por la aplicación de las bonificaciones del RD 712/2024, incompatible con cualquier otra bonificación.
- ✧ No obstante, si al trabajador de alta con valor 22 en el campo BENEFICIOS, se le produjese una circunstancia sobrevenida de las contempladas en los artículos 18, 19 o 30 del RDL 1/2023, la opción por estas bonificaciones, comunicada mediante una variación de datos, supondrá la suspensión de la bonificación del RD 712/2024 durante el tiempo de aplicación de éstas otras.

30. Entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro.

[BNR 012025](#), [BNR 04 2025](#), [BNR 6 2025](#), [BNR 2 2026](#).

Normativa. Disposición adicional segunda de la Ley7/2024, de 20 de diciembre, por la que se establecen un Impuesto Complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud, un Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras y un Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco, y se modifican otras normas tributarias.

Establece una bonificación de cuotas a la Seguridad Social por contrataciones en entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro en los siguientes términos, con vigencia desde el 22 de diciembre de 2024:

“1. Tendrán derecho a una bonificación del cien por cien de la cuota empresarial por contingencias comunes, los clubes, asociaciones o entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro por los trabajadores a su servicio que actúen como entrenadores o monitores dedicados a la formación, preparación o entrenamiento de personas menores de dieciocho años.

En todo caso, a efectos de la presente disposición, se entenderá práctica deportiva no profesional aquella en la cual los deportistas no estén sujetos a relación laboral según lo previsto en el artículo 1. Dos del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, con independencia de la disciplina, modalidad o categoría a la que se encuentre adscrita. En este sentido, un club, asociación o entidad deportiva sin ánimo de lucro podrá contar de forma concurrente con práctica deportiva no profesional y práctica deportiva profesional, supuesto en el cual la bonificación solo será de aplicación para entrenadores y monitores de práctica no profesional.

2. El régimen jurídico aplicable a la presente bonificación respecto a la cotización, en términos de aplicación, control y coordinación, será el establecido en los artículos 36 a 42 del 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.”

30.1. Beneficios en la cotización.

- ✧ Bonificación del cien por cien de la cuota empresarial por contingencias comunes.

30.2. Criterios del Servicio Público de Empleo Estatal.

BNR 2 2026

- ✧ La entidad deportiva se podrá beneficiar de la bonificación a partir del momento en que pueda adquirir la condición de entidad beneficiaria por el cumplimiento de los requisitos anteriores.
- ✧ Para la aplicación de la bonificación a estas contrataciones deben cumplirse, el día 22 de diciembre de 2024, o a la fecha de alta por reincorporación a la actividad, los requisitos establecidos en el artículo 8 del RDL 1/2023.
 - A estas contrataciones no resultan de aplicación las exclusiones previstas en el artículo 11 del citado RDL 1/2023.
- ✧ El CCC debe tener anotada la CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN 116- CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO L7/2024 en el CCC.
 - Se podrá anotar a través de la Oficina Virtual del Sistema RED > Sistema RED Inscripción y Afiliación Online Real > Tramites de Empresa > Anotación Causa Peculiaridad de Cotización en CCC.

30.2.1. Claves de contrato admitidas para la aplicación de la bonificación de cuotas:

- 100, 189, 200, 289, 300, 389, 402, 410, 420, 421, 441, 502, 510, 520, 521, 540 y 541.
 - Se admiten la totalidad de las contrataciones iniciales, indefinidas o temporales, así como las transformaciones de contratos temporales, incluidas las modalidades de contratos formativos, de relevo y de jubilación parcial.

30.2.2. Compatibilidad o incompatibilidad con otras bonificaciones de cuotas:

- Son incompatibles con el resto de las bonificaciones de cuotas reguladas en el RDL 1/2023 o en la Ley 43/2006.
 - En caso de que dos bonificaciones distintas pudieran ser de aplicación a un mismo contrato, la entidad beneficiaria tendrá que optar por una de ellas, mediante la comunicación del dato identificativo de la bonificación por la que se opta.

30.2.3. Entidades beneficiarias de la bonificación:

- Deben tener personalidad jurídica propia y tratarse de clubes o entidades deportivas que, teniendo una naturaleza asociativa o fundacional, es decir, con la letra "G" en su NIF, estén inscritas en el correspondiente Registro, estatal o autonómico, de Entidades Deportivas. La Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte regula en su art. 40 el Registro Estatal de Entidades Deportivas, correspondiendo a las comunidades autónomas la regulación, en su caso, del correspondiente Registro en sus respectivos ámbitos.
- No obstante, se considera como posible entidad beneficiaria de la bonificación a aquellas entidades o centros deportivos sin ánimo de lucro, de naturaleza privada, como, por ejemplo, las cooperativas sin ánimo de lucro, con letra F en su NIF, o las instituciones religiosas, con letra R en su NIF, o los colegios concertados que estén a cargo de entidades privadas sin ánimo de lucro, que actúen en el ámbito de la enseñanza y cuenten con monitores o entrenadores en sus instalaciones deportivas, siempre y cuando, en estos supuestos, cumplan con el resto de los requisitos, entre ellos el de no tener un fin lucrativo.
- Para la determinación de que la entidad no tenga "ánimo de lucro" no resulta de aplicación la definición contenida en el artículo 5.35) de la Ley 7/2024, dado que dicha definición está referida a la materia específica, de naturaleza impositiva, sobre la que trata la citada Ley.

✧ **Profesionalidad.**

- El carácter profesional o no profesional se refiere a los deportistas y no a la entidad, según la definición contenida en el artículo 21 de la citada Ley 39/2022 y que recoge la disposición adicional segunda de la Ley 7/2024. De ahí que una entidad deportiva sin ánimo de lucro pueda tener tanto personas deportistas no profesionales (las comprendidas en la bonificación) como deportistas profesionales (estas últimas sujetas a la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1.d) del Estatuto de los Trabajadores)
- En este sentido, un club, asociación o entidad deportiva sin ánimo de lucro podrá contar de forma concurrente con práctica deportiva no profesional y práctica deportiva profesional, supuesto en el cual la bonificación solo será de aplicación para entrenadores y monitores de práctica no profesional

✧ **Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).**

- Los monitores o entrenadores deben estar clasificados con los códigos de la CNO:
 - 3722 -entrenadores de actividades deportivas-,
 - 3723 - instructores de actividades deportivas- o
 - 3724 -monitores de actividades recreativas o de entretenimiento.

✧ **Condiciones de las personas que realizan la práctica deportiva:**

- No deben ser profesionales y ser menores de 18 años.

✧ **Vigencia de la Ley 7/2024 respecto del inicio del derecho a la aplicación de la bonificación de cuotas:**

- Desde 22 de diciembre de 2024.

✧ **Situación de desempleada y/o inscrita como demandante de empleo, de la persona destinataria de la bonificación:**

- La persona contratada puede ser persona desempleada u ocupada, y no tiene por qué estar inscrita como demandante de empleo.

✧ **Requisitos (artículo 8 RDL 1/2023):**

- Resultan de aplicación a esta bonificación los requisitos previstos en los artículos 8.a), 8.b), 8.c) y 8.d).
- El requisito previsto en el artículo 8.e), referido al plan de igualdad, no resulta exigible para acceder a la bonificación.

✧ **Exclusiones (artículo 11 RDL 1/2023):**

- Resultan de aplicación las exclusiones previstas en el artículo 11 del RDL 1/2023 a la fecha de alta inicial – FRA asociada a la RLCE 9942 o cuando dicha fecha sea igual o posterior al 22.12.2024.
 - No resultarán de aplicación las citadas exclusiones cuando el derecho a la aplicación de la bonificación se adquiera a partir del 22.12.2024 y la contratación se haya formalizada con anterioridad a la misma, con independencia de que el entrenador o monitor sea nueva alta por reincorporación a la actividad si el 22 de diciembre se estuviera en situación de baja suspensiva. No obstante, para la aplicación de la bonificación a estas contrataciones deben cumplirse, el día 22 de diciembre de 2024 o a la fecha de alta por reincorporación a la actividad -o en el momento en que se adquiera la condición de beneficiario si fuese posterior-, los requisitos establecidos en el artículo 8 del RDL 1/2023.

✧ **Contrataciones formalizadas con anterioridad al 22 de diciembre de 2024:**

- La bonificación es de aplicación:
 - A las contrataciones realizadas a partir del 22 de diciembre de 2024,
 - A las realizadas con anterioridad a dicha fecha.
 - En este supuesto, el inicio de la bonificación de cuotas se producirá desde el día 22 de diciembre de 2024, debiendo cumplirse a esta fecha los requisitos establecidos en el artículo 8 del RDL 1/2023.
 - A estas contrataciones no resultan de aplicación las exclusiones previstas en el artículo 11 del citado RDL 1/2023.

✧ **Condición de entrenador o monitor dedicado a la formación, preparación o entrenamiento de personas menores de 18 años, en fecha posterior a la contratación, o en fecha posterior al 22 de diciembre de 2024 en el caso de contrataciones formalizadas con anterioridad a dicha fecha:**

- El inicio en la aplicación de la bonificación se producirá cuando concurren todas las condiciones y requisitos para su aplicación, debiendo cumplirse los requisitos y exclusiones que en cada caso resulten de aplicación a la fecha del alta del trabajador, salvo en el caso de contrataciones anteriores al 22 de diciembre de 2024, que deberán cumplirse a dicha fecha.

30.3. **Identificación de las personas trabajadoras en el FGA.**

[BNR 04 2025](#), [BNR 02 2026](#).

En el [BNR 06 2025](#) de 14 de abril de 2025 se informa que los códigos identificativos incluidos en el apartado BONIFICACIONES ENTIDADES DEPORTIVAS NO PROFESIONALES SIN ÁNIMO DE LUCRO del Boletín Noticias RED 4/2025, ya se encuentran implantados

✧ **Los entrenadores y monitores a los que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas establecidas en la DA 2 Ley 7/2024, se identificarán con el valor 9941- ENTRENADORES/MONITORES. BONIFICADOS. LEY 7/2024, del campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL -RLCE.**

- **Tenga en cuenta.** La solicitud a través de CASIA o anotación a través del Sistema RED de la RLCE 9941 tienen carácter de declaraciones responsables, en los términos establecidos en el artículo 69.1 de la Ley 39/2015, para la aplicación de las bonificaciones en la cotización por la TGSS conforme a lo establecido en el artículo 36.2 del RDL 1/202), 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.

- **La anotación del valor 9941** en el campo RELACIÓN LABORAL CARÁCTER ESPECIAL conforme a lo indicado en el párrafo anterior **constituye**, por lo tanto, **una declaración responsable** sobre la concurrencia de todos los aspectos relacionados con esta bonificación y, en concreto, **sobre los siguientes aspectos**:
 - Que se trata de un trabajador que actúa como entrenador o monitor dedicado a la formación, preparación o entrenamiento de personas menores de 18 años, y
 - Que se trata de entrenador o monitor de práctica no profesional, y
 - Que concurren todas y cada una de los requisitos e inexistencia de exclusiones, que correspondan a cada supuesto, conforme a lo establecido en los artículos 8 y 11 del RDL 1/2023.
- ✧ Los trabajadores a los que no resulte de aplicación la bonificación por aquellos periodos en los que no se cumpla al inicio de la contratación la condición de entrenador o monitor dedicado a la formación, preparación o entrenamiento de personas menores de 18 años, se identificarán con valor 9942- NO BONIFIC.ENTRENADORES/MONITORES. LEY 7/2024.
- ✧ Aplicación de la bonificación respecto de contrataciones formalizadas con fecha igual o posterior al 22 de diciembre de 2024:
 - Comunicar la RLCE 9941, siempre y cuando el inicio de la condición de entrenador o monitor dedicado a la formación, preparación o entrenamiento de personas menores de 18 años se produce a dicha fecha.

- Comunicar la RLCE 9942, en el caso de que el inicio de dicha condición de entrenador o monitor, junto con el resto de condiciones, se vaya a producir en fecha posterior a la contratación.
 - Si durante la situación de alta varían estas condiciones, pasando a reunir las condiciones para la aplicación de la bonificación o dejando de reunir las mismas, se deberá comunicar el valor 9941 o 9942, según corresponda, como variación de datos.
 - En el caso de que el período inicial, en el que el trabajador no tenga derecho a la bonificación de cuotas, no pudiese ser identificado en la forma indicada a través del Sistema RED, se deberá solicitar a través del trámite CASIA “CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO.L7/24” la anotación del citado valor (RLCE 9942).
- ✧ Aplicación de la bonificación en aquellas contrataciones iniciadas con anterioridad a 22 de diciembre de 2024:
 - Se solicitará la baja a 21-12-2024 y solicitar una nueva alta con los siguientes datos:
 - FECHA REAL ALTA: 22-12-2024
 - FICT ANOTADA: se deberá anotar el contenido de la FECHA REAL DE ALTA de la nueva alta.
 - RELACION LABORAL CARACTER ESPECIAL: 9941 o 9942, según corresponda, pudiendo modificarse luego mediante variación de datos.
 - En los supuestos en los que no puedan anotarse estos valores a través del Sistema RED:
 - Se solicitará a través del trámite CASIA > Afiliación, Altas y Bajas / Var. datos trabajadores cuenta ajena / CLUB.ASOC.ENT.DEP. S/ANIMO LUCRO.L7/24 >, la anotación del valor que corresponda.
 - Se solicitará la corrección de la fecha de efectos del alta.

✧ Los valores 9941 y 9942 únicamente se admitirá en registros de trabajadores en los que concurren las siguientes condiciones:

- CNO:
 - 3722 -entrenadores de actividades deportivas-,
 - 3723 -instructores de actividades deportivas- ó
 - 3724 -monitores de actividades recreativas o de entretenimiento.
- TIPO CONTRATO: 100, 189, 200, 289, 300, 389, 402, 410, 420, 421, 441, 502, 510, 520, 540 o 541.

30.4. Identificación del CCC en el fichero de empresas:

[BNR 04 2025](#).

En el [BNR 06 2025](#) de 14 de abril de 2025 se informa que los códigos identificativos incluidos en el apartado BONIFICACIONES ENTIDADES DEPORTIVAS NO PROFESIONALES SIN ÁNIMO DE LUCRO del Boletín Noticias RED 4/2025, ya se encuentran implantados.

- ✧ Para la admisión de los valores 9941 y 9942 del campo RLCE:
- **Anotar previamente la CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN 116- CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO L7/2024 en el CCC**, a través de la Oficina Virtual del Sistema RED > Inscripción y afiliación Online Real > Trámites Empresas > Anotación Causa Peculiaridad de Cotización en CCC.

Oficina Virtual
ANOTACIÓN CAUSA PECULIARIDADES COTIZACIÓN EN CCC

Seleccione la gestión a realizar

ANOTACIÓN CONVENIO COLECTIVO

C.C.C. Principal

Alta, Modificación o Eliminación

ANOTACIÓN RESTO PECULIARIDADES

Causa de la peculiaridad Selección 116

CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO L7/2024

C.C.C 0111 30 11111111

Alta, Modificación o Eliminación Alta

Ayuda Borrar Continuar

- La anotación de dicha CPC116- CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO L7/2024 conforme a lo indicado en el párrafo anterior constituye, por lo tanto, una declaración responsable sobre la concurrencia de los siguientes aspectos:
 - Que se trata de un club, asociación o entidad deportiva no profesional sin ánimo de lucro, y
 - Que se encuentra inscrita en el correspondiente registro, estatal o autonómico, de Entidades Deportivas, conforma a lo establecido en el artículo 40 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre. clubes, asociaciones o entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro.
- **Tenga en cuenta.** La solicitud a través de CASIA o anotación a través del Sistema RED de la CPC 116 tienen carácter de declaraciones responsables, en los términos establecidos en el artículo 69.1 de la Ley 39/2015, para la aplicación de las bonificaciones en la cotización por la TGSS conforme a lo establecido en el artículo 36.2 del RDL 1/202), 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.

- El valor 116 de CPC únicamente se admitirá en:
 - CCC cuyo NIF contenga la letra G, F o R, o
 - se trate de colegios concertados, siempre que concurren las condiciones indicadas por el SEPE en la información indicada anteriormente
 - Si la CPC 116 no se puede anotarse por el Sistema RED dado el transcurso de los plazos al efecto, se deberá presentar la solicitud por CASIA a través del trámite Afiliación, Altas y Bajas / Var. datos trabajadores cuenta ajena / CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO.L7/24.

30.5. Actuación del autorizado RED. Contrataciones formalizadas con anterioridad al 22 de diciembre de 2024.

- ✧ **El CCC** debe tener anotada la CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN 116- CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO L7/2024.
 - Se podrá anotar a través de la Oficina Virtual del Sistema RED > Sistema RED Inscripción y Afiliación Online Real > Tramites de Empresa > Anotación Causa Peculiaridad de Cotización en CCC.
 - Resultan de aplicación a esta bonificación los requisitos previstos en los artículos 8.a), 8.b), 8.c) y 8.d).
 - El requisito previsto en el artículo 8.e), referido al plan de igualdad, no resulta exigible para acceder a la bonificación.
 - Resultan de aplicación las exclusiones previstas en el artículo 11 del RDL 1/2023 a la fecha de alta inicial – FRA asociada a la RLCE 9942 o cuando dicha fecha sea igual o posterior al 22.12.2024.

✧ **Cuando no resuelva de aplicación la bonificación:**

- Durante el período de alta inicial del entrenador o monitor en el que no resulte de aplicación la bonificación por no las condiciones establecidas en la Ley 7/2024, resultará necesario informar el valor: RLCE: 9942- NO BONIFIC.ENTRENADORES/MONITORES. LEY 7 /2024.
- Si dicho valor no figurase anotado y se estuviera fuera del plazo del sistema RED para realizar una corrección del alta, se deberá solicitar su anotación por CASIA a través del trámite:
 - Afiliación, Altas y Bajas / Var. datos trabajadores cuenta ajena / CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO.L7/24.

Si el cumplimiento de dichos requisitos se inicia encontrándose la persona trabajadora en situación de alta:

✧ **El CCC debe tener anotada la CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN 116- CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO L7/2024.**

- Se podrá anotar a través de la Oficina Virtual del Sistema RED > Sistema RED Inscripción y Afiliación Online Real > Tramites de Empresa > Anotación Causa Peculiaridad de Cotización en CCC.

✧ **Para la aplicación de bonificación:**

- Anotar baja del trabajador con FRB del día inmediatamente anterior a aquel en el que se pretenda el inicio de la bonificación.
- Anotar el alta de la persona trabajadora con FRA del día que se pretenda la aplicación de la bonificación, consignando los siguientes datos:
 - Campo RLCE: 9941- ENTRENADORES/MONITORES. BONIFICADOS. LEY 7/2024.
 - Campo FICT ESPECÍFICO: Anotar FECHA REAL ALTA de la nueva alta.
- Esta actuación solo será necesaria realizarla la primera vez que se produzca la transición de valor 9942 a 9941, es decir, de no aplicar la bonificación a aplicarla.

- Una vez anotada la RLCE 9941, los siguientes tránsitos entre 9942 y 9941 y viceversa se deberán comunicar mediante una variación de datos.

30.6. Actuación del autorizado RED. Subrogaciones de trabajadores sucesión empresarial.

✧ Conforme al criterio establecido por el SEPE:

- Cuando en la empresa antecesora o subrogada se hubiera generado el derecho al incentivo por cumplir todos los requisitos y no incurrir en ninguna de las exclusiones previstas para su aplicación, la empresa sucesora o subrogante conservaría tal derecho, siempre que continúe reuniendo las condiciones básicas de tratarse de una entidad deportiva sin ánimo de lucro y que el monitor/entrenador lo sea de personas menores de 18 años.
- Cuando la empresa antecesora o subrogada no hubiera tenido acceso al incentivo por incumplir alguno de los requisitos, la empresa sucesora o subrogante sí tendría acceso al incentivo si se cumplen con los requisitos en el momento de subrogación del contrato, y siempre y cuando la empresa antecesora o subrogada no estuviera incurso en ninguna de las exclusiones establecidas en el artículo 11 del RDL 1/2023.
- **Ante dicha situación, podrían darse los siguientes escenarios:**
 - Supuesto donde la empresa antecesora o subrogada cumple con los requisitos y exclusiones y el trabajador hubiera estado de alta con RLCE 9941 o 9942.
 - Se admite el alta con RLCE 9941 o 9942 solicitada por Sistema RED en el CCC de la empresa sucesora o subrogante.
 - **EI CCC** de la empresa sucesora debe tener anotado el valor 116:
 - CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN 116-CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO L7/2024.

- Supuesto donde la empresa antecesora o subrogada incumple alguno de los requisitos o el trabajador no hubiera estado de alta en un CCC de la empresa con RLCE 9941 o 9942.
 - En estos supuestos, no se admitirá el alta RLCE 9941 o 9942 en el CCC de la empresa sucesora o subrogante, debiendo el autorizado RED solicitar la bonificación a través de CASIA.
 - Se recuerda que resultan de aplicación a esta bonificación los requisitos previstos en el artículo 8.a), 8.b), 8.c) y 8.d), así como las exclusiones del artículo 11 del RDL 1/2023, con las salvedades mencionadas, en las que estas últimas no son de aplicación. El requisito previsto en el artículo 8.e), referido al plan de igualdad, no resulta exigible para acceder a la bonificación.
 - De no reunirse los requisitos establecidos en el artículo 8.a), 8.b), 8.c) y 8.d) o encontrarse en alguno de los supuestos de exclusión establecidos en el artículo 11 del RDL 1/2023, se resolverá desestimando la solicitud de bonificación de cuotas para el trabajador en el CCC de la empresa sucesora o subrogante, notificándose a través de NOTES.