



# MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL Y MEJORA EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS.

Actualización Laboral: Real Decreto Ley 01/2023, de 10 de Enero.

SAYMA LABORAL

Septiembre de 2023

# Sayma.

Asesores Legales y Tributarios  
Consultores  
Auditores



## Donostia/San Sebastián

Avd. de la Libertad 10, 20004  
T. (+34) 943 44 00 44  
consultores@sayma.es

## Bilbao

Gran Vía 6-2º, 48001  
T. (+34) 944 23 01 59  
bilbao@sayma.es

## Vitoria-Gasteiz

General Álava 11-1º, 01005  
T. (+34) 945 14 49 02  
alava@sayma.es

## Madrid

José Abascal 58-8º, 28003  
T. (+34) 91 431 31 65  
madrid@sayma.es

# ÍNDICE

---

REAL DECRETO-LEY 1/2023: Incentivos a la contratación laboral. ....	3
¿Qué personas son las destinatarias de la contratación incentivada? .....	3
¿Quiénes podrán beneficiarse de las bonificaciones en las cotizaciones sociales?.....	4
Requisitos que se exigirán para aplicarse las bonificaciones. ....	4
Obligaciones para aplicarse las bonificaciones. ....	4
Consecuencias del incumplimiento. ....	5
Cuestiones a tener en cuenta.....	5
¡Importante! .....	5
Supuestos excluidos.....	6
Incompatibilidades.....	7
Cuadro resumen de nuevas bonificaciones: .....	8

## REAL DECRETO-LEY 1/2023: Incentivos a la contratación laboral.



El RDL 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, entra en vigor **el próximo 01-09-2023.**

Los cambios persiguen simplificar el sistema de incentivos y aumentar su eficacia e impulsar la contratación indefinida y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad, y, excepcionalmente, la contratación temporal limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal vinculada a la conciliación familiar y laboral.

### ¿Qué personas son las destinatarias de la contratación incentivada?

Se diferencian dos categorías (art. 4 RDL):

- A. Personas de atención prioritaria** (previstos en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo; -art. 6 RDL-) que figuren **registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de empleo en situación laboral de desempleadas.**
- B. Esa inscripción, no obstante, no se exigirá a:**
1. **Las mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral, a las mujeres en contextos de prostitución,**
  2. **las víctimas del terrorismo;**
  3. **las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario;**
  4. **a las personas en riesgo o situación de exclusión social que pasen a prestar sus servicios desde empresas de inserción a empresas del mercado ordinario;**
  5. **las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ).**
- C. Las personas que, en los supuestos previstos en el propio RDL, vean:**
1. **transformados sus contratos en indefinidos;**
  2. **mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en indefinidos ordinarios.**

## ¿Quiénes podrán beneficiarse de las bonificaciones en las cotizaciones sociales?

- » Las empresas u otros empleadores.
- » Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- » Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.
- » Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro. El sector público (art. 2 Ley 40/2015) está excluido, salvo que se trate de centros especiales de empleo públicos (por la contratación de personas con discapacidad), de empresas de inserción participadas por las administraciones o entidades públicas (por la contratación de personas en situación de exclusión social) y las universidades u organismos de investigación titulares de la unidad investigadora (por la contratación del personal investigador predoctoral).

## Requisitos que se exigirán para aplicarse las bonificaciones.

- » No haber sido inhabilitados para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
- » Este requisito, que se exigirá también para el mantenimiento de los beneficios durante toda su duración.
- » No haber sido excluidos 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.
- » Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- » Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.
- » Exigencia de contar con el **plan de igualdad**, en el caso de las empresas obligadas.

## Obligaciones para aplicarse las bonificaciones.

Se deberá mantener a la persona contratada, **al menos 3 años** desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.

No se tendrán en cuenta, a estos efectos, las extinciones de contratos por:

- » causas objetivas;
- » expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en el RDL;
- » despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes;
- » fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo;
- » despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho;
- » las causas legales estipuladas, en el caso de subrogaciones;
- » dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total (IPT), absoluta (IA) o gran invalidez (GI) de las personas trabajadoras;
- » pasar a prestar servicios de centros especiales de empleo a empresas ordinarias, en el caso de contratos con personas discapacitadas.
- » resolución del período de prueba;
- » jubilación, muerte o IPT, IA o GI del empresario;

## Consecuencias del incumplimiento.

EL incumplimiento de las obligaciones previstas supondrá la **devolución** de todas las cantidades dejadas de ingresar **con el recargo** y los **intereses de demora** correspondientes, y todo ello sin perjuicio de las **sanciones** que procedan.

## Cuestiones a tener en cuenta.

- » Su cuantía se fija por cada mes natural completo.
- » Su cuantía se establece para la contratación a tiempo completo. En supuestos a tiempo parcial, las cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada, **sin que pueda ser inferior al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.**

## ¡Importante!

Cuando la jornada de trabajo sea inferior, no resultará de aplicación ningún importe de bonificación de cuotas, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de la bonificación de cuotas;

No se aplicará al colectivo de personas con discapacidad, ni en los supuestos de reducción de jornada previstos en el artículo 37.4, 6 y 8 del ET, ni como consecuencia del ejercicio del derecho a la huelga.

Cuando, durante la vigencia de un contrato incentivado a tiempo parcial, el mismo se transforme en contrato a tiempo completo o pase a tener una jornada distinta, con el límite indicado anteriormente, se mantendrán los beneficios, percibiéndolos en su totalidad o recalculándose en proporción a la nueva jornada, pero sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo período de aplicación.

- » En los **supuestos de sucesión de empresas** (art. 44 ET), el nuevo empleador mantendrá los incentivos del anterior por el tiempo que reste hasta el periodo máximo, aplicándosele igualmente las obligaciones de mantenimiento del empleo.
- » Las empresas podrán seguir beneficiándose de los incentivos reconocidos por personas trabajadoras cuando estas accedan a la **jubilación parcial**, por el tiempo que reste hasta el periodo máximo, con aplicación del mantenimiento en el empleo.

## Supuestos excluidos.

No se aplicarán en:

- A. Relaciones laborales especiales**, de la de personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo y la del servicio del hogar familiar; de las personas penadas en las instituciones penitenciarias y de las personas menores incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, seguirá beneficiándose de las bonificaciones recogidas en la normativa vigente antes del 1 de septiembre de 2023.
- B. Contrataciones del 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 empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.
- C. Contrataciones con personas trabajadoras 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, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada. Quedan fuera de esta exclusión las transformaciones de contratos que estén incentivados conforme a este RDL.
- D. Personas trabajadoras que hayan causado baja con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de 3 meses previos** a la fecha del alta con el contrato incentivado. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido improcedente o por despido colectivo.
- E.** Lo anterior 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 ET.
- F.** Personas trabajadoras con discapacidad; quedarán excluidas las contrataciones que afecten a quienes:
- » 1. en los 12 meses anteriores hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido;
  - » 2. hayan causado baja con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de 3 meses previos, salvo en los casos de contratación de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en los casos de incorporación a una empresa ordinaria en el marco del programa de empleo con apoyo.
- G.** No quedarán excluidas en ningún caso las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.
- H. Si el empleador ha extinguido o extingue contratos incentivados por despido improcedente o por despido colectivo** quedarán excluidos de los incentivos del RDL. Esta exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas y tendrá una duración de 12 meses contados a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

## Incompatibilidades

Los beneficios en la cotización contemplados son incompatibles entre sí, debiendo optarse por uno de ellos en el momento del alta, o de la variación de datos.

No obstante, se establecen las siguientes particularidades:

- A.** Son compatibles las bonificaciones por la realización del contrato de formación en alternancia y las previstas para la financiación de los costes de la formación y de la tutorización de las personas trabajadoras.
- B.** Si se viniera percibiendo una bonificación y el supuesto encajara en alguna de las siguientes bonificaciones contempladas en el RDL: personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado de menor, ejercicio responsable del cuidado de menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural; cambiadas de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, los supuestos de enfermedad profesional; y contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística. Deberá optarse por una, si se opta por alguna de las previstas en el RDL, se suspenderá la que se pudiese venir disfrutando y podrá reanudarse siempre que no se haya agotado el período máximo para su percepción, entendiéndose, a tal efecto, que el cómputo de dicho período no se ha interrumpido durante el tiempo en que se haya disfrutado de las bonificaciones del RDL.

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.

La disposición adicional undécima del RDL establece la compatibilidad de las reducciones con las bonificaciones a aplicar:

1. Si resultan de aplicación, de forma simultánea, reducciones y bonificaciones 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.
2. Si la reducción o bonificación determinada por la aplicación de un porcentaje concurre simultáneamente con una bonificación o reducción de importe fijo, se aplicarán en primer lugar las determinadas por porcentaje y, a las cuotas que resulten a ingresar, se aplicarán las de importe fijo. Si ambas resultan de cuantía fija, y coinciden parte de las contingencias cubiertas, en primer lugar, se aplicará la que cubra menor número de contingencias. A igualdad de contingencias, en primer lugar, se aplicarán las reducciones, y, en segundo lugar, las bonificaciones.
3. Las reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo, previstas en la disposición adicional cuadragésima séptima de la LGSS, se aplicarán en último lugar.  
  
En el caso de que las personas trabajadoras se encuentren en alta, en el correspondiente período de liquidación, en más de un código de cuenta de cotización, la reducción de cuotas solo se podrá aplicar respecto de uno de los códigos de cuenta de cotización.  
  
Estas reducciones de cuotas no se podrán practicar en las liquidaciones complementarias de cuotas.
4. El importe resultante tendrá como límite el 100 % de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social que resulte coincidente en ambos beneficios.

## Cuadro resumen de nuevas bonificaciones:

Contratación Indefinida			
Personas con capacidad intelectual límite.	128 €/mes.	4 años.	Art. 14. RDL 1/2023. Art. 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo.
*Readmisión de personas trabajadoras tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, o por invalidez permanente.  *Personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría.  *Personas mayores de 55 años que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.	138 €/mes.	2 años. (cuando la readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo).	Art. 2.1 y 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.  Art. 15 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral —mujeres—.	128 €/mes.	4 años.	Arts. 6.e), f) y g) y 16 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Personas en riesgo de exclusión social, en general.	128 €/mes.	4 años.	Arts. 6.d) 20 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Personas en riesgo de exclusión social, Primer contrato en los 12 primeros meses tras la finalización de un contrato con una empresa de inserción.	147 €/mes.	Primeros 12 meses (128 euros/mes los 3 años restantes).	Art. 20.2 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Parados de larga duración, En general (inscritos como demandantes de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores).	110 €/mes.	3 años.	Art. 21 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero
Parados de larga duración, En el caso de mujeres o mayores de 45 años.	128 €/mes.	3 años.	Art. 21 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Víctimas del terrorismo.	128 €/mes.	4 años.	Arts. 6.h) y 22 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Menores de 30 años con baja cualificación beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil.	275 €/mes.	3 años. (aplicable el primer año de vigencia del contrato y supeditada a fondos).	D.A. 1.ª del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.



Contratación Temporal			
Cuando se contrate a una persona discapacitada desempleada para sustituir a otra persona discapacitada en incapacidad temporal.	366 €/mes.	Sustitución.	Arts. 186 a 189 de la LGSS. Arts. 177 a 185 de la LGSS. Art. 17 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Menor de 30 años en desempleo para sustituir a una persona de baja por: Riesgo de embarazo. Riesgo en lactancia. Nacimiento o cuidado de menor. Ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante.	366 €/mes por persona sustituida y sustituta.	Período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o, en su caso, situación de incapacidad temporal.	Arts. 186 a 189 de la LGSS. Arts. 177 a 185 de la LGSS. Art. 17 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Para sustituir autónomos de baja por: Riesgo de embarazo. Riesgo en lactancia. Nacimiento o cuidado de menor. Ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante.  * La redacción de la norma suscita dudas de si el sustituto deber ser también menor de 30 años.	366 €/mes.	Sustitución.	Arts. 186 a 189 de la LGSS. Arts. 177 a 185 de la LGSS. Art. 17 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

Conciliación			
Cotización de las personas trabajadoras, socios trabajadores o socios de trabajo de cooperativas sustituidas durante las situaciones de: Nacimiento y cuidado del menor. Ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.	366 €/mes.	Período en el que se superpongan el contrato de sustitución [art. 17.1.a), b) y c) del Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero] y la prestación.	Art. 18 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Cambio de puesto a una persona por riesgo en el embarazo o la lactancia, o para adaptar su trabajo a una enfermedad profesional.	138 €/mes.	Durante el cambio de puesto.	Arts. 16.2 y 26 de la LPRL. Art. 19 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

Contratos formativos			
Contratos de formación en alternancia, en general.  (No se aplican cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación).	91 €/mes.	Sustitución.	Arts. 23 y 26 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Contratos de formación en alternancia, en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.	28 €/mes.	Durante toda la duración (incluidas prórrogas).	Arts. 23 y 26 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Contratos de formación en alternancia, en los costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras.	1,5 € (2 € en empresas de menos de 50 trabajadores) por alumno/hora de tutoría.	Máximo 40 hs. Mes y alumno.	Arts. 23 y 26 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Contratos de formación en alternancia, en los costes de la formación recibida.	Multiplicar el módulo económico establecido por un número de hs. equivalente al 35 % de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 % de la jornada el segundo.	Con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil:  multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 % de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 % de la jornada el segundo.	Arts. 23 y 26 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

Transformación en indefinido			
De contratos formativos (a la finalización de su duración inicial o prorrogada).	En general: 128 €/mes.	3 años.	Art. 24.1 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
	Mujeres: 147 €/mes.		
De Relevó.	En general: 55 €/mes.	3 años.	Art. 24.2 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
	Mujeres: 73 €/mes.		
Incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas.	138 €/mes.	3 años.	Art. 25 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

Sector especiales			
Personas desempleadas que pasen a ser socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.	En general: 73 €/mes.	3 años.	Art. 28 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
	Menores de 30 años o menores de 35 años con discapacidad de al menos el 33%: 147 €/mes.		
Contratos predoctorales para personal investigador.	115 €/mes.	Durante toda la duración.	Art. 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio Art. 27 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Agricultura: transformación de contratos temporales por tiempo indefinido.	En general: 55 €/mes.	3 años.	Art. 16 del ET. D.A. 8ª y art. 29 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
	Mujeres: 73 €/mes.		
Prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos.	Contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística: 262 €/mes.	En los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año.	Art. 30 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero
Ceuta y Melilla.	En sectores de la agricultura, la pesca, la industria (excepto energía y agua), comercio, turismo, hostelería y otros servicios, construcción, finanzas, seguros e inmobiliaria: 262 €/mes.	3 años.	Art. 16 del ET. D.A. 8ª y art. 29 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

Bonificaciones que se mantienen con cambios

<p>Contratación de empleados del hogar.</p>	<p>45% o del 30% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente a este sistema especial, cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.</p>	<p>45% o del 30% durante la vigencia del contrato.</p>	<p>D.A. 1ª y D.T. 3ª del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre D.A. 3ª del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.</p>
<p>Contratación de personas con discapacidad.</p>	<p>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.</p>	<p>366 €/mes (Sustitución)</p>	<p>Art. 17.d) y D.A. del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero. Art. 1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 18 de noviembre. Arts. 2.1 y 2; 5-9 y D.A. 1ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.</p>
	<p>Contratación indefinida.</p>	<p>375 €/mes (todo el contrato).</p>	
	<p>Contratación indefinida cuando el trabajador tenga discapacidad severa.</p>	<p>425 €/mes (todo el contrato).</p>	
	<p>Mujer.</p>	<p>+70,83 €/mes (todo el contrato).</p>	
	<p>Trabajador con 45 o más años en el momento de la contratación.</p>	<p>+100 €/mes (todo el contrato).</p>	
	<p>Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad.</p>	<p>375 €/mes (todo el contrato).</p>	
	<p>Transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.</p>	<p>375 €/mes (todo el contrato).</p>	
<p>Contratos en empresas de inserción.</p>	<p>Menores de 30 años o de 35 si tienen discapacidad superior al 33%.</p>	<p>147 €/mes (todo el contrato).</p>	<p>Art. 16.3.a), de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre. D.A. 6ª del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.</p>

Bonificaciones que se mantienen con cambios			
Contratación de personal investigador.	En general.	115 €/mes (todo el contrato).	Art. 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio
	Mujeres o menores de 30 años.	+5% €/mes extra (todo el contrato).	Art. 17 y D.A. 7ª del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero Real Decreto 475/2014, de 13 de junio
Contratación temporal de sustitutos para víctimas de violencia de género o sexual que ejerzan derechos a protección.	100% de la cuota.	Duración del contrato.	Art. 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. Art. 38.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Art- 17 y D.A. 9ª del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en los siguientes supuestos.  <i>* La redacción de la norma suscita dudas de si el sustituto deber ser también menor de 30 años.</i>	Riesgo de embarazo. Riesgo en lactancia. Nacimiento o cuidado de menor. Ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante.	366 euros/mes (compatible con la establecida en el artículo 38 de la LETA).	Arts. 186 a189 de la LGSS. Art. 17 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

Le recordamos que estamos a su disposición, para cualquier duda o ampliación de información que necesite.