

NOVEDAD: PASOS PARA BONIFICAR LOS CONTRATOS DE TRABAJO PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE MATERNIDAD/PATERNIDAD/RIESGOS.

La "Reforma Laboral 2022" (aprobada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) sigue desplegando progresivamente sus efectos a lo largo del presente ejercicio y como muestra de ello, la última comunicación (en sus boletines de noticias) enviada por la Tesorería General de la Seguridad Social - TGSS- al respecto de la forma en la que hemos de proceder para aplicar una de las novedades incluidas en el referido RD-ley: la posibilidad de que los contratos para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo se inicien antes de que se produzca la ausencia del trabajador sustituido, con un máximo de 15 días.

ANTECEDENTES

Conviene poner a nuestros lectores en antecedentes para secuencialmente llegar a la novedad y la aplicación práctica correcta de los beneficios a los que sus empresas pueden tener derecho.

La bonificación resultará aplicable a las cotizaciones tanto de la persona trabajadora sustituida como de la persona trabajadora sustituta.

Así, en la disposición adicional 2ª de la [Ley 12/2001](#), de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se establece que a la cotización de los trabajadores por cuenta ajena sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación 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.

Además, se establecía que esta bonificación solo resultaría aplicable mientras coincidiesen en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad (ahora denominado de "sustitución de la persona trabajadora") del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.

NOVEDAD INCLUIDA CON LA REFORMA LABORAL.

La "Reforma Laboral 2022" entre otras novedades, introduce con efectos a partir del 30 de marzo de 2022, en el [artículo 15](#) del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de que los contratos para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo (antiguos contratos de interinidad) se inicien antes de que se produzca la ausencia del trabajador sustituido, con un máximo de 15 días.

El objetivo es que coincidan (sustituid@ y sustitut@) en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto, con un máximo de 15 días.

PASOS PARA APLICAR LA BONIFICACIÓN CORRECTAMENTE.

De acuerdo con lo relatado en los dos epígrafes previos, cuando una determinada empresa desee, en los contratos de sustitución que se inicien antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, aplicar los beneficios en la cotización señalados (100%), la TGSS determina un procedimiento diferenciado que básicamente consiste en:

Oficina Virtual
ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES

N. Afiliación 00 1234567890 Régimen 0111 Cuenta de cotización 00 987654321

ALTA

Situación	1	Fecha Real Alta	28 10 2022	Grupo Cotización	5
Exc. Cotización		I.Cotiz. Mensual	<input type="checkbox"/>	Grado Minusvalía	
Ocupación		Tipo Contrato	410	Coef.T.Parcial	0,
Cole. Trabajador		R.L.C.E		Cond. Desempleado	1
Mujer Subrepres	<input type="checkbox"/>	Incap.Readmitido	<input type="checkbox"/>	Excl.soc/Vio.dom	
Trab. de Autónomo	<input type="checkbox"/>	Relevo	<input type="checkbox"/>	Renta Act.Inser	<input type="checkbox"/>
Causa Sustituci		NUSS Sustituido		Parto Ult. 24 mes	<input type="checkbox"/>
FIC Especifico	<input type="checkbox"/>	Fec.Ini.Contrato		Vínculo Familiar	
Tipo Inactividad		Mujer Reincorp		Camb. Puesto Tra.	
CESIÓN Tipo		C.C.C		N.S.S	
Excedente S. Ind		Convenio Colec		Pérd. Beneficios	
Ind.Trab.Empresa		Reduce. Jornada		CTP Inicial	0,
Beneficios		Sistema Especial		Coef.P.Sist.Esp.	
C.Red. Edad Jub				Fom.Empl. Agrario	<input type="checkbox"/>
Causa Base Adic					

Impresión Documento Tipo de impresión
Impresión I.D.C. Tipo de impresión

Paso 1. Alta sustitut@. Ha de solicitar el alta del trabajador con contrato de sustitución en el momento en que se inicie la prestación de servicios informando los siguientes datos:

- TIPO CONTRATO: x10, según proceda.
- CAUSA DE SUSTITUCIÓN: Sin contenido.
- NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO: Sin contenido.
- CONDICIÓN DESEMPLEO: 1

Oficina Virtual
CAMBIO DE CONTRATO (TIPO, COEFICIENTE, CARACTERIS)

Número Afiliación 00 123456789 Ident. Personas Físicas 1 0000000002
Cuenta Cotización 0111 00 987654321 Fecha de Contrato 28 10 2022
Fecha de Cambio 28 10 2022

Tipo de contrato	410	Coefic. Tiempo Parcial	0,
Exclusión Cotización		Grado Minusvalía	
Desempleado según EMPRESA		Mujer Subrepresentada	<input type="checkbox"/>
Incap. Readmitido	<input type="checkbox"/>	Exc. social/Vio. domést	
Trabajador de Autónomo	<input type="checkbox"/>	Mujer Reincorporada	
N.S.S. Sustituido	00 4444444444	Causa de Sustitución	2
F.I.C. Específico	<input type="checkbox"/>	Fecha Inicio Contrato	
Renta Activa de Inserción	<input type="checkbox"/>	Parto últimos 24 meses	<input type="checkbox"/>
Relevo	<input type="checkbox"/>	Tipo de Inactividad	
CTP Activid. Huelga/ERE	0,	Vínculo Familiar	
R.L.C.E		Pérdida de Beneficios	
Excedente Sector Indust		Cambio Puesto Trabajo	
Reducción de Jornada		CTP Inicial	0,
Beneficios			

Impresión documento Tipo de impresión
Impresión I.D.C. Tipo de impresión

Paso 2. Inicia el período de descanso la persona sustituida. En este momento se debe solicitar una variación de datos, con efectos del inicio de dicho descanso, del trabajador con contrato de sustitución en los términos

- a. CAUSA DE SUSTITUCIÓN: 02.
- b. NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO: NSS del trabajador sustituido.

Paso 3. Para poder aplicar las bonificaciones de cuotas respecto del período comprendido entre el inicio del contrato de sustitución y el día anterior al inicio del período de descanso (máximo 15 días), debe solicitarlo a través de CASIA:

Servicio para la Atención del Autorizado RED
Alta de un Caso

Razón Social: SUPERCONTABLE, S.A. N° Autorización: 99999 NIF: 11111111-2
Nombre: Sr. D. Supercontable Fecha y Hora Actual: 11/11/2022 12:41:00

Información del caso
Los campos marcados con (*) son obligatorios.

(*) Tipo de Caso
Trámite

(*) Materia
Afiliación, Altas y Bajas

(*) Categoría
Var. datos trabajadores cuenta ajena

(*) Subcategoría
Contratos de sustitución

(*) Afecta al Periodo de Presentación en Curso
Seleccionar

(*) Título
Título del caso.

(*) Descripción
Descripción del caso

con el procedimiento Tipo de caso (Trámite) -- Materia (Afiliación) -- Categoría (Variación de datos de trabajadores por cuenta ajena) -- Subcategoría (contratos de sustitución), respecto de lo cual se debe:

1. Informar que el incentivo resulta aplicable desde el inicio del contrato de sustitución, tanto respecto del trabajador sustituto, como del trabajador sustituido, pese a que en el momento de inicio del contrato de sustitución éste último no haya iniciado el periodo de descanso, siempre con un máximo de 15 días;
2. Aportar por CASIA (para acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios para acceder al incentivo desde el inicio del contrato de sustitución):
 - A. Certificado positivo vigente a la fecha de inicio del contrato de trabajo de sustitución, respecto del cumplimiento de obligaciones tributarias (si es que no se encuentra a disposición de la TGSS).
 - B. Declaración responsable sobre la no existencia de relación familiar con los trabajadores afectados por la sustitución, a efectos de no excluirlos de la aplicación del incentivo en la cotización; en el Boletín nº 6 de Noticias RED de la TGSS se hablaba de trabajadores (interino y sustituido) para con posterioridad matizar ([Boletín nº 9 de Noticias RED de la TGSS](#)) que la declaración responsable se limitará para acreditar la ausencia de la relación familiar exclusivamente entre el empresario y el trabajador sustituto.

Así, de acuerdo a los últimas instrucciones de la TGSS realizadas a través del [Boletín nº 9 de Noticias RED de la TGSS](#) la relación familiar que impediría la bonificación del 100% tratada (por la que es necesario realizar la Declaración responsable), sería la hipotéticamente existente entre el empresario y la persona trabajadora sustituta.