



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-083ECV

FECHA: 03.10.2023

ASUNTO: CONSULTA SOBRE BONIFICACIÓN CONTRATO SUSTITUCIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y
PERMISO POR NACIMIENTO.

REG. 1709

**DESTINATARIO: SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y ASISTENCIA JURÍDICA
—SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL—.**

En fecha 25.09.2023 se recibió petición de informe procedente de la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica relativo a consulta efectuada

La consulta se concreta en los siguientes términos:

«1.- Si una persona está sustituyendo el riesgo de embarazo de una trabajadora, puede seguir sustituyendo la maternidad y aplicarse la bonificación igual que hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 1/2023, o desde el 1 de septiembre, se consideran dos contratos temporales y, por lo tanto, se excluye a esa persona por haber tenido un contrato temporal anterior? Recordemos que en TGSS es/era solamente un alta bonificada y era en SEPE donde se realizaban y registraban dos contratos (aceptando la condición de desempleo anterior, es decir en la sustitución de riesgo).

2.- Y por último, que pasaría con la misma situación si ha comenzado la sustitución por riesgo con anterioridad al 1/9/2023 ¿se puede mantener la bonificación aunque la persona a fecha actual no cumpliera los requisitos como la edad, para la bonificación de maternidad cuando sea el caso por venir de una situación anterior a la aplicación del Real Decreto-Ley 1/2023?».

En respuesta a dicha consulta, se informa lo siguiente:

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 3.1.o) del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, pero esta función se ejerce en términos generales y en ningún caso para la resolución de situaciones particulares o en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.



2. La primera parte de la consulta se centra en **determinar si se consideran dos contratos de duración determinada diferentes** los celebrados en primer lugar por sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo la prestación económica por riesgo durante el embarazo y a continuación por sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo la prestación económica por nacimiento.

Para dar una respuesta adecuada a la consulta, ha de atenderse al conjunto de la normativa aplicable a los contratos de duración determinada contenida fundamentalmente en el **artículo 15.1** del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de acuerdo con el cual el **contrato de duración determinada** sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por **sustitución de la persona trabajadora**. Establece el **apartado 3** de este artículo:

«**Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la **causa de sustitución**. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. [...]».

A este respecto, es necesario precisar que, de acuerdo con el criterio que ha mantenido esta Dirección General de Trabajo (DGT-SGON-599RA y DGT-SGON-1072RA) **no es posible legalmente celebrar un único contrato de duración determinada** para cubrir de forma global las situaciones a las que se refiere el supuesto planteado. Por lo tanto, se trataría de dos contratos diferenciados. El régimen jurídico del contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo y el juego de las causas extintivas impide que la empresa y la persona trabajadora contratada en sustitución celebren un único contrato de duración determinada (en este caso, cuando se inicia la baja por riesgo durante el embarazo) y que éste se prolongue durante el permiso por nacimiento, ya que **cada causa de sustitución es distinta** y al finalizar cada una de ellas necesariamente se extingue el contrato de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora correspondiente. Así está establecido en el **artículo 8 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre**, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, de acuerdo con el cual el contrato se ve abocado a la extinción cuando se reincorpora el trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, cuando venza el plazo de reserva del puesto sin reincorporación efectiva del sustituido, o **cuando se extinga la causa de la reserva del puesto en cuestión**.

Lo anterior no impide, no obstante, que a la conclusión del primer contrato de duración determinada (al producirse el nacimiento), se pueda celebrar otro contrato de duración determinada para la sustitución de la misma trabajadora durante su ausencia por disfrutar del



permiso por nacimiento, con la misma persona trabajadora sustituta, aunque ello con independencia, como analizaremos a continuación, de si daría lugar a la bonificación de los dos contratos de duración determinada o no.

Una vez fijada esta cuestión, hemos de referirnos a la posibilidad de que ambas contrataciones puedan ser objeto de bonificación.

3. Antes de la entrada en vigor 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, no existía 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, sino múltiples normas que contenían, aproximadamente, 74 medidas con esta modalidad de financiación, de las que 56 estaban constituidas como bonificaciones con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y 18 como reducciones o exención a cargo del presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Con la entrada en vigor del citado Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, se pone fin a esta excesiva fragmentación y dispersión de normas que, además, iba en detrimento de la transparencia, eficacia y eficiencia de tales medidas.

Entre los objetivos de esta norma en cuanto al contenido de la regulación de incentivos y bonificaciones se encuentra el impulso prioritario de la contratación indefinida y el mantenimiento del empleo estable y de calidad de las personas y colectivos considerados vulnerables o de baja empleabilidad. Además, **excepcionalmente estas medidas podrán tener por objeto la contratación temporal** y siempre limitada a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, **así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación de la vida familiar y laboral.**

El **artículo 11** del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, establece unas **exclusiones** a los incentivos a la contratación, estableciendo que los incentivos a la contratación previstos en este real decreto-ley, **cualquiera que sea la forma que adopten**, no se aplicarán en los siguientes supuestos:

«[...] **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. [...]».

Este tenor literal es claro e inequívoco al exigir que en los últimos seis meses la persona trabajadora con la que se suscriba el contrato de sustitución no haya prestado servicios mediante un contrato de duración determinada en la misma empresa o entidad, fijando así el legislador unos criterios objetivos que han de concurrir para el nacimiento del derecho a la bonificación de la contratación temporal por sustitución.

Esta nueva regulación conduce al hecho de que únicamente daría derecho a beneficiarse de las bonificaciones uno de los dos contratos de duración determinada: el contrato de duración determinada cuya causa es la sustitución de la persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo durante la situación de riesgo durante el embarazo, ya que **el segundo contrato quedaría subsumido en el supuesto de exclusión contemplado en la norma relativo a haber prestado servicios en la empresa en los últimos seis meses con un contrato de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada.**

Por tanto, tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, estas bonificaciones quedan configuradas, no como un sistema para el mantenimiento del empleo sino como un mecanismo de reparto del empleo para jóvenes desempleados, cumpliéndose así con el espíritu de la norma.

4. Respecto de la segunda cuestión, relativa a situaciones en las que el contrato de duración determinada por sustitución para cubrir una situación de riesgo durante el embarazo se haya iniciado con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, debemos remitirnos a lo expuesto en la **Disposición transitoria primera** de la propia norma, que establece lo siguiente:

«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**».

Por tanto, en el supuesto de que se haya celebrado un contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo con anterioridad al uno de septiembre de dos mil veintitrés, si ese contrato estaba siendo bonificado por reunir los requisitos establecidos en el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (norma derogada por la Disposición derogatoria única letra a) del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

enero), **podría continuar manteniendo el derecho a la bonificación** al ser de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración.

Una vez finalizado el mismo, el nuevo contrato de duración determinada que se celebre, en su caso, para la sustitución de personas trabajadoras que estuviesen percibiendo la prestación económica por nacimiento, **ya no podría ser bonificado** puesto que al tratarse de contratos diferentes, el segundo contrato se iniciaría con posterioridad al uno de septiembre de dos mil veintitrés y le sería por tanto de aplicación tanto la exclusión establecida en el artículo 11 como los requisitos de edad establecidos en el artículo 17 del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero.

5. En último término, se recuerda que el criterio expuesto sobre la cuestión planteada es meramente informativo, no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de esta Dirección General, dado que la competencia para realizar interpretaciones legales de carácter vinculante viene atribuida en exclusiva por el ordenamiento jurídico a los órganos jurisdiccionales.

EL SUBDIRECTOR GENERAL

Noel Rodríguez García