

INFORMACIÓN RELATIVA AL CAMBIO BONIFICACION APLICABLE A LOS CONTRATOS SUSTITUCION por nacimiento del menor

A continuación, resumimos la entrada en vigor el próximo día 01 de septiembre del RD -ley/2023 en materia de bonificaciones a la contratación de trabajadores durante el periodo maternidad/paternidad (nacimiento del menor):

- **Fin de la bonificación del 100% en los contratos de sustitución durante la maternidad o paternidad (nacimiento del menor) a partir del 1 de septiembre**

A partir del 1 de septiembre ya no será posible beneficiarse de la bonificación actual (exención del 100% en las cotizaciones) en los contratos de sustitución por maternidad, paternidad o acogimiento.

Es una de las medidas incluidas en el RD-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral (BOE de 11 de enero de 2023).

Derogación de la bonificación actual

El Real Decreto-ley 1/2023 establece expresamente:

- Se deroga, con efectos **desde el 1 de septiembre de 2023**, el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre

Este RD Ley regula actualmente (entre otras) la bonificación de contratos con desempleados para sustitución en maternidad, adopción y acogimiento

- Se deroga, con efectos **desde el 1 de septiembre de 2023**, la Disposición adicional 2 de la Ley 12/2001, de 9 de julio

Esta Disposición adicional segunda regula actualmente las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo.

- **Cuál es la bonificación actualmente aplicable (contratos de sustitución por maternidad, paternidad & acogimiento)**

Nota: Se mantendrá para contratos formalizados hasta el 31 de agosto.

Actualmente, los contratos de sustitución que se celebren con **personas desempleadas** para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente tendrán 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.

Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores autónomos, con independencia del régimen de afiliación.

Los Artículos 17 y 18 del RD-Ley 1/2023 regulan las nuevas bonificaciones en los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos.

1. Darán derecho a una bonificación en la cotización de **366 euros/mes** (entre otros):

a) Los contratos de duración determinada que se celebren con **personas jóvenes desempleadas, 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, a las que se refieren los artículos 186 a 189 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las **prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor** o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, a las que se refieren los artículos 177 a 185 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En definitiva, a partir del 1 de septiembre no solo se aplicará una bonificación inferior, sino que además la persona que se contrate deberá ser menor de 30 años.