



NOTICIAS RED

R e m i s i ó n E l e c t r ó n i c a d e D o c u m e n t o s

Boletín 09/2024

10 de octubre de 2024

TRLGSS. ART. 19 bis. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD. ACLARACIONES.....	1
RDL 1/2023. ART. 17: CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA SUSTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EN DETERMINADOS SUPUESTOS. ACTUALIZACIÓN BNR 11/2023.	3
RDL 1/2023. ART. 18: PERSONAS TRABAJADORAS SUSTITUIDAS 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. ACTUALIZACIÓN BNR 11/2023.	10
TRLGSS. DA 52. NUEVO TRÁMITE CASIA. ALEGACIONES SOBRE ANULACIÓN DE ALTA.....	10
VALIDACIÓN FICHEROS FDI	11

TRLGSS. ART. 19 bis. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD. ACLARACIONES

Como continuación a lo indicado en el Boletín Noticias RED 7/2024, en el apartado RD LEGISLATIVO 8/2015 (TRLGSS). ART. 19 bis. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD, se incluyen a continuación determinados aspectos establecidos por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en relación a la cotización adicional de solidaridad:

1. Personas trabajadoras excluidas de cotizar por contingencias comunes:

A las personas trabajadoras por cuenta ajena excluidas de cotizar por contingencias comunes, conforme a lo establecido en los artículos del TRLGSS que se indican a continuación:

- A) Artículo 152, sobre cotización al Régimen General a partir de la edad de jubilación; y
- B) Artículo 153, sobre cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo; y
- C) Artículo 153 ter, sobre cotización de las personas pensionistas de jubilación cuando realicen actividades artísticas,

les resulta de aplicación lo establecido en el artículo 19 bis TRLGSS y, en consecuencia, por las mismas se debe proceder a ingresar la cotización adicional de solidaridad devengada a partir del próximo 1 de enero de 2025, con independencia de que, en el caso de las personas a las que resulten de aplicación los artículos 153 ó 153 ter, se deba ingresar la cotización especial de solidaridad.

2. Determinación de la base de cotización máxima:

A) En función de la **modalidad de cotización:**

Personas trabajadoras por cuenta ajena con modalidad de cotización diaria: procede ingresar la cotización adicional de solidaridad cuando el importe de las retribuciones exceda del importe de la base de cotización máxima diaria multiplicada por el número de días en alta con obligación de cotizar.



Personas trabajadoras por cuenta ajena con modalidad de cotización mensual: procede ingresar la cotización adicional de solidaridad cuando el importe de las retribuciones exceda del importe de la base de cotización máxima mensual, en proporción al número de días en alta con obligación de cotizar.

- B) Personas trabajadoras por cuenta ajena con **Bases de Cotización y/o cuotas fijas**: la base de cotización máxima que debe tenerse en cuenta para aplicar la cotización adicional de solidaridad es, siempre, el tope máximo de cotización establecido con carácter general, y no el importe de la base de cotización fija establecido para cada colectivo al que resulte de aplicación estas bases de cotización fijas.
- C) Régimen Especial de la **Minería del Carbón**: las personas trabajadoras por cuenta ajena incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Minería del Carbón quedan excluidas de la aplicación de la cotización adicional de solidaridad establecida en el artículo 19 bis TRLGSS.
- D) Situaciones de **pluriempleo**: la aplicación de la cotización adicional de solidaridad viene determinada por las retribuciones que excedan del tope máximo de cotización establecido en cada momento y no por el importe de la base de cotización máxima aplicable a cada empresa en cada momento por la distribución de dicho tope.
- E) Colectivo de **Artistas**: la cotización adicional de solidaridad ha de calcularse por las retribuciones que excedan del tope máximo de cotización establecido en cada momento, salvo que el importe de la base a cuenta sea superior a aquél, en cuyo caso se calcularía sobre las retribuciones que excedan de la base de cotización a cuenta. Esta cotización adicional de solidaridad será definitiva para las empresas y provisional para la persona trabajadora, regularizándose dicha cotización provisional al finalizar el ejercicio económico, junto con la cotización por contingencias comunes y la cotización para desempleo.
- F) **Mejoras de prestaciones**: la cotización adicional de solidaridad ha de aplicarse por el importe de las retribuciones que las empresas abonen a las personas trabajadoras por cuenta ajena como mejoras de prestaciones, excluida la Incapacidad Temporal, cuando dichas mejoras hubieran implicado una base de cotización superior a la máxima, pero no debe computarse para el cálculo de la cotización por solidaridad el importe de aquellas retribuciones que la persona trabajadora perciba como mejoras durante la situación especial de que se trate y que se han integrado en la base de cotización de los meses que sirven como referencia para el cálculo de la base de cotización durante dicha situación especial.

3. Aplicación de beneficios en la cotización adicional de solidaridad:

La cotización adicional de solidaridad no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna.

De igual forma no podrá ser objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización ni por cualesquiera otras variables que puedan resultar de aplicación respecto de las aportaciones empresariales o de las personas trabajadoras por cuenta ajena, en función de las condiciones de cotización aplicables a los mismos por su inclusión en cualesquiera de los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, o en función de las situaciones de alta o asimilada al alta que determine la obligación de ingreso de cuotas, así como del sujeto responsable del ingreso de las mismas, salvo lo previsto para los trabajadores de los grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

Aclaraciones sobre la aplicación de la cotización adicional de solidaridad en las liquidaciones de cuotas:

- No hay que identificar de ninguna forma específica estas situaciones en el ámbito de afiliación.
- No hay que informar ningún trámite CASIA.
- Únicamente se deben realizar, en el ámbito de las liquidaciones de cuotas, las actuaciones descritas en el Boletín Noticias RED 7/2024, 12 de septiembre de 2024.

Es decir, se trata de conceptos económicos que:



1. Se deben comunicar obligatoriamente solo en aquellos supuestos en los que concurran las condiciones para el ingreso de esta cotización adicional de solidaridad, y
2. Se deben informar en el fichero de bases en los conceptos económicos 497 (exceso primer tramo), 498 (exceso segundo tramo) y 499 (exceso tercer tramo), y
3. Se deben comunicar siempre en el primer tramo.

En consecuencia, en el caso de no existir obligación de ingreso de esta cotización adicional de solidaridad no se deberán informar estos conceptos económicos.

RDL 1/2023. ART. 17: CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA SUSTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EN DETERMINADOS SUPUESTOS. ACTUALIZACIÓN BNR 11/2023.

En el Boletín Noticias RED 11/2023, de 26 de julio, se especificaron las actuaciones a realizar para la aplicación de las bonificaciones establecidas los artículos 17-contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para la sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos- y 18 -personas trabajadoras sustituidas 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- del RDL 1/2023.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, estableció, antes de la vigencia del RDL 8/2023, que no existía la posibilidad de celebrar un único contrato de sustitución para cubrir, sin solución de continuidad, sucesivas situaciones identificadas con distintas CAUSAS DE SUSTITUCIÓN como pudiera ser, por ejemplo, la sustitución de la misma persona durante las sucesivas situaciones de riesgo durante el embarazo y, en su caso, nacimiento y cuidado del menor, que le pudieran acontecer, por cuanto cada una de estas situaciones identifica una causa de sustitución distinta, y la finalización de cada causa de sustitución determina necesariamente la extinción del contrato de sustitución. Es decir, según la citada Dirección General de Trabajo, se requieren distintos contratos de sustitución para cubrir, respecto de la misma persona sustituida, las diversas causas de sustitución, como son, en el ejemplo indicado, la situación de riesgo durante el embarazo y la de nacimiento y cuidado del menor.

Conforme la redacción del RDL 1/2023 vigente en el momento de emisión del criterio de la Dirección General de Trabajo, dicho criterio implicaba la imposibilidad de acceder a bonificaciones en la contratación por los segundos o sucesivos contratos de sustitución, dada la exclusión establecida en el artículo 11.c), que indicaba lo siguiente:

"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 obstante, mediante 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 esta exclusión en la aplicación del incentivo respecto de 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".

Por lo tanto, al inicio de cada contrato de sustitución deben cumplirse cada uno de los requisitos, y no concurrir ninguna de las exclusiones, establecidos para el acceso al incentivo establecidos en el RDL1/2023 -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)-; con excepción de:

- Requisitos 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.



- Exclusión del artículo 11.c), que no resulta de aplicación para ningún contrato de sustitución por causa del artículo 17, ya sea inicial o sucesivo, y en este caso, con o sin solución de continuidad, y tanto para la misma o distinta persona sustituida.

A efectos de aplicación de los citados criterios es necesario, por tanto, modificar la información contenida en el BNR 11/2023, de la forma que se indica a continuación:

Actuaciones en el ámbito de afiliación:

Creación de nuevos valores del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN

Próximamente, la fecha concreta se informará a través de los medios habituales, la identificación de las situaciones de alta por las contrataciones realizadas a partir del 01.09.2023 para la aplicación de la bonificación del artículo 17 del RDL1/2023, por razón de sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas de nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se realizará, en sustitución de la actual CAUSA DE SUSTITUCIÓN 02, a través de los siguientes valores:

- Causa de Sustitución 10-DESCANSO NACIMIENTO, CUIDADO MENOR. RDL 1/2023.
Para la 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.
Para la 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.
Para la 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.
Para la aplicación de la bonificación en la persona trabajadora sustituta pero no en la sustituida.

Más adelante, se procederá, en la fecha que asimismo se informará mediante BNR, a implantar los valores del CAUSA DE SUSTITUCIÓN que se indican a continuación:

- Causa 15: CORR. CM. LACTANTE. RDL 1/2023
- Causa 16: CORR. CM. LACTANTE. SUST. RDL 1/23
- Causa 17: SUSTITUCIÓN DISCAPACITADO IT- RDL 1/2023 (sustitución del actual valor 05)

Actuaciones sobre las altas de trabajadores con valor 02 en CAUSA DE SUSTITUCIÓN

- o Una vez implantados los valores 10, 11, 12 y 13 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN, el valor 02 de CAUSA DE SUSTITUCIÓN se aplicará y mantendrá exclusivamente para las sustituciones durante el descanso por nacimiento y cuidado del menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo lactancia natural, iniciadas con anterioridad a 01.09.2023.
- o Las altas con valor 02 de CAUSA DE SUSTITUCIÓN, y con FICT comprendida entre el 01-09-2023 y la fecha de implantación de estos nuevos valores, serán objeto de revisión próximamente, a efectos de su sustitución por los nuevos valores, para lo que se impartirán próximamente instrucciones específicas.

No obstante, se informa que, una vez habilitados los nuevos valores de CAUSA DE SUSTITUCIÓN, no se podrá comunicar ningún movimiento de variación o corrección de datos sobre un alta con CAUSA DE SUSTITUCIÓN 02. Para solicitar cualquier variación sobre estas altas, será necesario previamente corregir la CAUSA DE SUSTITUCIÓN 02 por la nueva CAUSA DE SUSTITUCIÓN que proceda.

Para facilitar esta corrección, se habilitará próximamente un plazo especial en el Sistema RED para comunicar la corrección del valor del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN, que permitirá a través de la funcionalidad "CAMBIO DE CONTRATO (TIPO/CARACTERÍSTICAS)" -siempre que la persona trabajadora se mantenga de alta, y sin variaciones posteriores a dicha alta, a la fecha de la comunicación de la corrección- la corrección de la CAUSA DE SUSTITUCIÓN 02 por una de las nuevas CAUSAS DE SUSTITUCIÓN -10,11,12 ó 13, según proceda-, pese a que la FICT del alta sea de una fecha anterior a aquella con la que se permitiría la corrección de los datos del alta según el plazo ordinario establecido con carácter general para la realización de estas actuaciones.



En aquellos casos en que la persona trabajadora figure de baja o tenga variaciones de datos con efectos posteriores al alta, la corrección de la CAUSA DE SUSTITUCIÓN se deberá solicitar a través de CASIA.

Actuaciones sobre las altas de trabajadores con valor 05 en CAUSA DE SUSTITUCIÓN:

- o Una vez implantado el valor 17: SUSTITUCIÓN DISCAPACITADO IT- RDL 1/2023, el valor 05 de CAUSA DE SUSTITUCIÓN se aplicará y mantendrá exclusivamente para las sustituciones de trabajadores discapacitados en situación de incapacidad temporal iniciadas con anterioridad a 01.09.2023.
- o Las altas con valor 05 de CAUSA DE SUSTITUCIÓN con FICT comprendida entre el 01-09-2023 y la fecha de implantación del nuevo valor 17, serán objeto de revisión próximamente, para lo que se impartirán instrucciones específicas. De igual forma a lo indicado respecto del valor 02, se habilitará un plazo especial para comunicar, a través del Sistema RED, la corrección del valor del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN.

Descripción de los nuevos valores 10, 11, 12 y 13

Valor 10- DESCANSO NACIMIENTO, CUIDADO MENOR. RDL 1/2023

A través de este valor se identificarán las altas en las que resulten de aplicación las bonificaciones contempladas en el artículo 17.1.b) del RDL 1/2023, por causa de sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor, siempre y cuando respecto de la persona trabajadora sustituida se pretenda la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el artículo 18, y:

- a) No se tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1, con las establecidas en el artículo 18, o
- b) Se tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1, con las establecidas en el artículo 18 y se opte, respecto de la persona trabajadora sustituida, por la aplicación de las bonificaciones del citado artículo 18. Esta opción respecto de la persona trabajadora sustituida, ejercida a través de la comunicación del valor 10 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN, supondrá la suspensión en la aplicación de la otra bonificación que se pudiese venir disfrutando respecto de dicha persona y la aplicación del resto de criterios establecidos en el segundo párrafo del artículo 12.1.

Por lo tanto, ya no resultará de aplicación para la identificación de las altas en las que resulten de aplicación 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, respecto de los que resultarán de aplicación los valores 12 ó 13, según se indica a continuación.

Valor 11-DESCANSO NAC., CUIDADO MENOR. SUSTITUTO. RDL 1/2023.

A través de este valor se identificarán las altas en las que resulten de aplicación las bonificaciones contempladas en el artículo 17.1.b) por causa de sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor siempre y cuando respecto de la persona trabajadora sustituida se tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1, con las establecidas en el artículo 18 y no se opte por la aplicación de las bonificaciones del citado artículo 18.

Es decir, la opción ejercida a través del valor 11 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN supondrá la aplicación de las bonificaciones establecidas en el artículo 17 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.

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.

Valor 12-- RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA NATURAL. RDL 1/2023.

A través de este valor se identificarán las altas en las que resulten de aplicación las bonificaciones contempladas en el artículo 17.1.a) por causa de sustitución de personas trabajadoras que estén



percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre y cuando respecto de la persona trabajadora sustituida se pretenda la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el artículo 18, y:

- a) No se tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1, con las establecidas en el artículo 18, o
- b) Se tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1, con las establecidas en el artículo 18 y se opte, respecto de la persona trabajadora sustituida, por la aplicación de las bonificaciones del citado artículo 18. Esta opción respecto de la persona trabajadora sustituida, ejercida a través de la comunicación del valor 12 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN, supondrá la suspensión en la aplicación de la otra bonificación que se pudiese venir disfrutando respecto de dicha persona y la aplicación del resto de criterios establecidos en el segundo párrafo del artículo 12.1.

Valor 13-RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA. SUSTITUTO. RDL 1/2023.

A través de este valor se identificarán las altas en las que resulten de aplicación las bonificaciones contempladas en el artículo 17.1.a) por causa de sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural siempre y cuando respecto de la persona trabajadora sustituida se tenga derecho a la aplicación de bonificaciones de cuotas incompatibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1, con las establecidas en el artículo 18 y no se opte por la aplicación de las bonificaciones del citado artículo 18.

Es decir, la opción ejercida a través del valor 13 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN supondrá la aplicación de las bonificaciones establecidas en el artículo 17 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.

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.

Aspectos comunes a los valores 10, 11, 12 y 13:

Estos valores de CAUSA DE SUSTITUCIÓN, para situaciones de alta a las que resulte de aplicación las bonificaciones de cuotas reguladas en el RDL 1/2023, únicamente serán admisibles en altas en las que concurran las siguientes condiciones:

- o FECHA INICIO CONTRATO TRABAJO: Igual o posterior a 01-09-2023
- o TIPO DE CONTRATO: 410 o 510
- o CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W.
- o SISTEMA ESPECIAL DISTINTO 34
- o NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO: se deberá informar el NSS de la persona trabajadora a la que se sustituye.

Por otro lado, según 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.

Las peculiaridades de cotización de la bonificación estarán identificadas con TPC **16**, FRACCIÓN CUOTA **01** y COLECTIVO INCENTIVADO y **1107**: SUSTITUCIÓN POR DESCANSO DE NAC.CUIDADO MENOR/RIESGO EMBARAZO O LACTANCIA

Como para el resto de medidas incentivadoras del RDL 1/2023, 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 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.



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

1. No se podrá dar de alta a una persona trabajadora con un único TIPO CONTRATO x10 para cubrir, sin solución de continuidad, sucesivas situaciones identificadas con distintas CAUSAS DE SUSTITUCIÓN.
2. Cada inicio y fin de una CAUSA DE SUSTITUCIÓN determinará, respectivamente, un alta y una baja coincidentes con el periodo de inicio y fin de la respectiva situación. En consecuencia, 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.

Como excepción, en el supuesto a) *-Inicio del contrato de sustitución antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida-*, que se describe a continuación, se deberá solicitar el alta del trabajador sustituto respecto de la fecha en la que se inicie su prestación de servicios, y comunicar, como variación de datos mediante la anotación de la CAUSA DE SUSTITUCIÓN que proceda, el inicio del período de descanso de la persona sustituida de la forma que se detalla en el apartado a continuación.
3. En ambos casos, la bonificación se aplicará durante el tiempo que se superpongan el alta con el TIPO DE CONTRATO de sustitución y la respectiva prestación.
4. Para la admisión de una segunda o sucesiva alta, con un TIPO DE CONTRATO incentivado sin solución de continuidad, con el mismo trabajador sustituto:
 - Si es para la cobertura de otra CAUSA DE SUSTITUCIÓN del mismo trabajador sustituido, se deberá comunicar la baja del registro anterior con la CLAVE de baja que corresponda, que siempre deberá ser distinta a la clave 93-BAJA POR FIN DE CONTRATO.
 - Si es para la cobertura de sustituciones de diferentes trabajadores sustituidos, se deberá comunicar en la baja del registro anterior la CLAVE de baja 93-BAJA POR FIN DE CONTRATO.

La anotación de una CLAVE de baja distinta a la 93 impedirá el alta de la segunda o sucesiva alta con TIPO CONTRATO de sustitución y con distinto NSS SUSTITUIDO.
5. En el supuesto de celebrarse, con el mismo trabajador sustituto, sucesivos contratos de sustitución sin solución de continuidad respecto del mismo trabajador sustituido, para la aplicación de la bonificación en las diferentes altas solo se exigirá el requisito del artículo 4.1.a) respecto de la primera alta con contrato de sustitución. Sin embargo, será necesario comunicar en las segundas y sucesivas altas el mismo contenido del campo CONDICIÓN DESEMPLEO que se ha informado en esa primera alta.

Se incluyen a continuación aclaraciones respecto de la comunicación de las altas* ante los diferentes escenarios posibles:

**Las altas a las que se hace referencia en los siguientes puntos, son las correspondientes al inicio de una actividad laboral como consecuencia de la celebración de contratos de sustitución, sin perjuicio de posibles altas que sean consecuencia de reinicios de actividad laboral tras suspensiones sin obligación de cotizar.*

a. Inicio del contrato de sustitución antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

A fin de poder hacer efectiva la previsión contenida en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores para los contratos de sustitución, en el que se contempla la posibilidad de que la prestación de servicios del trabajador sustituto pueda iniciarse antes de que se produzca la ausencia del trabajador sustituido, con un máximo de quince días, pese a que el periodo previo a la ausencia del trabajador sustituido y el periodo de efectiva ausencia del trabajador sustituido se cubran con el mismo contrato, será necesario comunicar el inicio de la CAUSA DE SUSTITUCIÓN mediante una variación de datos.

La forma de actuar será la siguiente:

- ❖ Se solicitará el alta de la persona trabajadora con contrato de sustitución en el momento en que se inicie la prestación de servicios, informando los siguientes datos:
 - TIPO CONTRATO: 410 o 510.
 - CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W



- o CAUSA DE SUSTITUCIÓN: Sin contenido.
 - o NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO: se deberá informar del NSS de la persona trabajadora que se va a sustituir.
- ❖ Iniciado el período de descanso de la persona sustituida, se deberá comunicar mediante variación de datos el inicio de la CAUSA DE SUSTITUCIÓN con valor 10, 11, 12 o 13, según proceda.
- b. 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.**

b.1). Cuando la primera alta sea por causa no incentivada y la siguiente alta sea por causa incentivada, la forma de actuar para aplicar la bonificación en la segunda alta a consecuencia del nuevo contrato de sustitución será la siguiente:

- ❖ Se solicitará el alta de la persona trabajadora con contrato de sustitución sin derecho a incentivo, informando los siguientes datos:
- o TIPO CONTRATO: 410 o 510.
 - o CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W
 - o CAUSA DE SUSTITUCIÓN: Sin contenido.
 - o NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO: se deberá informar del NSS de la persona trabajadora que se sustituye.

En el supuesto de que en el momento de comunicar el alta del trabajador con el contrato de sustitución sin causa de bonificación no se hubiera informado ni de la CONDICIÓN DESEMPLEO ni del NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO, deberá procederse a la comunicación de tales datos mediante la tarea de corrección del alta, -debiendo realizarse dicha solicitud por CASIA si ha transcurrido el plazo al efecto para su comunicación a través del Sistema RED-, antes de la comunicación del alta con el siguiente contrato de sustitución incentivado.

- ❖ Iniciada la siguiente causa de sustitución con derecho a incentivo, deberán realizarse las siguientes actuaciones para la aplicación de las bonificaciones en el nuevo contrato:
1. Se deberá solicitar la baja del trabajador sustituto a fecha del día anterior al inicio de la ausencia del trabajador sustituido por inicio de la causa de sustitución, informando de la clave de baja que corresponda, que siempre deberá ser distinta de 93- BAJA FIN CONTRATO.
 2. Se deberá solicitar el alta del trabajador sustituto al día que se inicie efectivamente la ausencia de la persona sustituida, informando los siguientes datos:
 - o FECHA REAL DE ALTA: Deberá ser la fecha en la que se inicie la causa de sustitución, y además deberá ser inmediatamente consecutiva a la FECHA REAL DE BAJA del registro del contrato anterior.
 - o TIPO CONTRATO: 410 o 510.
 - o CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W, deberá ser la misma que la CONDICIÓN DESEMPLEO informada en el contrato anterior.
 - o CAUSA DE SUSTITUCIÓN: se deberá anotar 10, 11, 12 ó 13 según proceda.
 - o NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO: se deberá informar del NSS de la persona trabajadora que se sustituye. El NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO deberá ser coincidente con el anotado en el alta anterior.
 - o FICT ANOTADA: se deberá anotar con el contenido de la FECHA REAL ALTA de la nueva alta.

b.2). Cuando la primera alta con contrato de sustitución sea por una causa incentivada y el siguiente alta sea con un contrato de sustitución por causa no incentivada, en el alta con contrato de sustitución no incentivado -sin CAUSA DE SUSTITUCIÓN- se deberá mantener, pese a no aplicarse bonificación, los mismos datos en los campos NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO y CONDICIÓN DESEMPLEO, para, en su caso, poder acceder posteriormente a un tercer, o posterior, contrato de sustitución incentivado. Asimismo, en la baja del registro anterior se deberá informar una CLAVE de baja distinta a 93.

En el supuesto de que en el momento de comunicar el alta del trabajador en el contrato de sustitución sin causa de bonificación no se hubiera informado ni de la CONDICIÓN DESEMPLEO ni del NSS



TRABAJADOR SUSTITUTIDO, deberá procederse a la comunicación de tales datos mediante la tarea de corrección del alta, -debiendo realizarse dicha solicitud por CASIA si ha transcurrido el plazo al efecto para su comunicación a través del Sistema RED-, antes de la comunicación del alta con el siguiente contrato de sustitución.

c. 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.

A fin de poder aplicar el beneficio en las segundas y sucesivas altas por contratos de sustitución con el mismo trabajador, que se celebren para cubrir distintas causas de sustitución del mismo trabajador sustituido, la forma de actuar será la siguiente cuando concurren las circunstancias que permitan tal aplicación:

1. Se deberá solicitar la baja del trabajador sustituto a fecha que finalice la causa de sustitución anterior, informando de la CLAVE de baja que corresponda, que siempre deberá ser distinta de 93-BAJA FIN CONTRATO.
2. Se deberá solicitar el alta del trabajador sustituto al día de inicio de la nueva causa de sustitución, informando los siguientes datos:
 - o FECHA REAL DE ALTA:
 - o Deberá ser la fecha en la que se inicie la nueva causa de sustitución, y
 - o Deberá ser inmediatamente consecutiva a la FECHA REAL DE BAJA del alta anterior.
 - o TIPO CONTRATO: 410 o 510.
 - o CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W, deberá anotarse la misma CONDICION DESEMPLEO informada en el contrato anterior.
 - o CAUSA DE SUSTITUCIÓN: se deberá anotar 10, 11, 12 ó 13 según proceda.
 - o NSS TRABAJADOR SUSTITUTIDO: se deberá informar del NSS de la persona trabajadora que se sustituye, que, además, deberá ser coincidente con el anotado en el alta previa.
 - o FICT ANOTADA: se deberá anotar la FECHA REAL ALTA de nueva alta.

d. Sucesión de altas por contratos de sustitución para cubrir distintas causas de sustitución que se produzcan, con solución de continuidad, respecto del mismo o distinto trabajador sustituido.

1. 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.
2. Se deberá solicitar el alta del trabajador sustituto al día de inicio de la nueva causa de sustitución, informando los siguientes datos:
 - o FECHA REAL DE ALTA, como se indica, deberá ser la fecha en la que se inicie la nueva causa de sustitución,
 - o TIPO CONTRATO: 410 o 510.
 - o CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W, deberá anotarse la CONDICION DESEMPLEO que proceda.
 - o CAUSA DE SUSTITUCIÓN: se deberá anotar 10, 11, 12 ó 13 según proceda.
 - o NSS TRABAJADOR SUSTITUTIDO: se deberá informar del NSS de la persona trabajadora que se sustituye.
 - o FICT ANOTADA: Sin contenido.

e. Sucesión de altas por contratos de sustitución para cubrir distintas causas de sustitución que se produzcan, sin solución de continuidad, respecto de distinto trabajador sustituido.

1. Se deberá solicitar la baja del trabajador sustituto a la fecha en que finalice la causa de sustitución anterior, informando una clave de baja 93-BAJA FIN CONTRATO.
2. Se deberá solicitar el alta del trabajador sustituto al día de inicio de la nueva causa de sustitución, informando los siguientes datos:



- o FECHA REAL DE ALTA, como se indica, deberá ser la fecha en la que se inicie la nueva causa de sustitución, y
- o TIPO CONTRATO: 410 o 510.
- o CONDICIÓN DESEMPLEO: 1 o W, deberá anotarse el valor de CONDICION DESEMPLEO que proceda.
- o CAUSA DE SUSTITUCIÓN: se deberá anotar 10, 11, 12 o 13 según proceda.
- o NSS TRABAJADOR SUSTITUTIDO: se deberá informar del NSS de la persona trabajadora que se sustituye.
- o FICT ANOTADA: Sin contenido.

RDL 1/2023. ART. 18: PERSONAS TRABAJADORAS SUSTITUIDAS 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. ACTUALIZACIÓN BNR 11/2023.

Actuaciones en el ámbito de afiliación:

No se precisa la realización de actuaciones específicas en el ámbito de afiliación para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el artículo 18 del RDL 1/2023, salvo las indicadas respecto de las bonificaciones reguladas en el artículo 17 y aquellas otras que ya están actualmente operativas para la aplicación de estas bonificaciones de cuotas, actualmente reguladas por la DA 2ª de la Ley 12/2001.

No obstante, en el supuesto de que por la persona trabajadora sustituida se estén aplicando bonificaciones que se deseen continuar aplicando en sustitución de las establecidas en el artículo 18 del RDL 1/2023, el campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN de la relación laboral de la persona sustituta deberá adoptar el valor 11 o 13, en función de que la causa de la sustitución fuera por nacimiento o cuidado del menor o por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, respectivamente.

Si por el contrario se comunicara la CAUSA DE SUSTITUCIÓN 10 o 12 en el alta del trabajador sustituto, se aplicará la bonificación del artículo 18, lo que suspenderá el cálculo de la otra bonificación derivada del propio contrato de trabajo, que se reanudará cuando no resulte aplicable aquélla, y siempre teniendo en cuenta su duración máxima. A estos efectos no se interrumpe el cómputo de esta duración máxima durante el cálculo de la correspondiente a la sustitución por las citadas causas.

La peculiaridad de cotización estará identificada con TPC 16, FRACCIÓN CUOTA 01 y COLECTIVO INCENTIVADO 3112 -Trabaj.Sustituido NCM/Riesgos RDL 1/2023.

Actuaciones en el ámbito de las liquidaciones de cuotas:

Con carácter general, no se precisa la realización de actuaciones en el ámbito de la liquidación de cuotas para la aplicación de las bonificaciones del artículo 18 del RDL 1/2023.

No obstante, en los supuestos en los que la prestación por las situaciones de nacimiento y cuidado del menor se disfruten 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. Esta bonificación se identificará con la Peculiaridad 16, Fracción de Cuota 72 (CUOTA EMPR.MAT/PAT.TIEMPO PARCIAL).

TRLGSS. DA 52. NUEVO TRÁMITE CASIA. ALEGACIONES SOBRE ANULACIÓN DE ALTA

En aquellos supuestos en los que la Tesorería General de la Seguridad Social verifique que a los alumnos hayan causado alta como asimilados a **trabajadores** por cuenta ajena por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, conforme a lo establecido en la DA 52 TRLGSS, se les reconoce, posteriormente a la solicitud de dicha alta, y con efectos anteriores a la misma, una pensión de jubilación o de incapacidad permanente, contributiva o no contributiva, u otras circunstancias equiparables a estos efectos, se procederá a revisar de oficio dicha alta para proceder a su anulación, en aplicación de lo establecido en el apartado 11 de la citada DA 52.

El inicio de dicho procedimiento se realizará, tanto a la empresa como a su Autorizado RED, a través de la correspondiente notificación telemática, finalizando, en su caso, con la emisión de la resolución sobre anulación del alta.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En el caso de que la empresa considere necesaria la presentación de alegaciones relacionadas con el citado procedimiento de revisión de oficio, éstas se podrán presentar por parte del Autorizado RED, a través de un nuevo trámite Casia denominado *DA52 Alegaciones Prácticas*.

VALIDACIÓN FICHEROS FDI

En la nueva versión de SILTRA 3.7.0./3.7.1. se ha corregido una incidencia que se reportó en la versión 3.6.0. sobre la validación de ficheros FDI.

En esta nueva versión, para la acción "DE", SILTRA valida en contenido del campo "Modalidad de contrato" junto con los datos económicos correspondientes (bases de cotización, días...), de forma que, si no se comunica la modalidad de contrato, SILTRA entiende por defecto que se trata de un contrato a tiempo completo y valida en este sentido.