

NOTICIAS RED

Boletín 02/2013

19 de marzo de 2013

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha emitido informe relativo a la cotización en los supuestos de vacaciones abonadas y no disfrutadas por el personal eventual sanitario que realizan exclusivamente guardias, a los que se les hace un contrato eventual por cada guardia que realizan, de un día en los casos de guardia de 12 horas o de dos días en aquellos casos de 17 o 24 horas.

En dicho informe se estima que las cantidades percibidas en el concepto de vacaciones devengadas y no disfrutadas deben integrar la base de cotización que corresponda al día o días de trabajo efectivo y, por tanto, de alta. Por ello no cabe en este caso comunicar dichos días como situaciones adicionales al alta ni efectuar liquidación complementaria por vacaciones abonadas y no disfrutadas, que genere permanencias del trabajador como asimiladas al alta.

L , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral y por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral establecen que:

"Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación."

"Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2."

Por último, el artículo 56.1 c) 4º del Reglamento General sobre Recaudación de los Recursos del sistema de la Seguridad Social, establece que "el plazo reglamentario de ingreso de cuotas correspondientes a salarios de tramitación, que deban abonarse como consecuencia de procesos por despido o extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, finalizará el último día del mes siguiente al de la notificación de la sentencia, del auto judicial o del acta de conciliación".

La identificación, en las bases de datos de esta Tesorería General de la Seguridad Social, de los períodos por los que un trabajador percibe salarios de tramitación es necesaria con objeto de:

- Identificar los períodos por los que la empresa debe proceder a cotizar por dichos salarios de tramitación.
- Determinar el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes a dichos salarios.
- Cómputo en plazo de los días en situación de alta correspondientes a dichos períodos.

También procederá el abono de los salarios de tramitación cuando el despido sea considerado nulo (Art. 55.6 del mencionado Real Decreto Legislativo 1/1995)

Los períodos correspondientes a los salarios de tramitación se van a identificar en el Fichero General de Afiliación como períodos de inactividad.

Se ha creado un el valor T - Salarios de Tramitación para el campo 'Tipo de inactividad'.

Dicho valor no se anotará manualmente sino que esta Tesorería General de la Seguridad Social lo anotará automáticamente.

Lo que deberá hacer el usuario es anular la baja que se anotó cuando el trabajador fue despedido improcedentemente.

Para ello se utilizará la actual funcionalidad de **Anulación de bajas consolidadas**, tanto en la modalidad de online como de remesas –Acción MR-.

Dicha funcionalidad ha sido modificada para estos casos, incorporando dos nuevos campos:

- FECHA NOTIFICACIÓN – Fecha en la que se produce la notificación de la sentencia por la que el despido es declarado improcedente.
- INDICATIVO READMISIÓN – Valores posibles S/N. Se indicará si el trabajador, al que se deben abonar salarios de tramitación, ha sido readmitido o no.

En la ejecución de la funcionalidad de **Anulación de bajas consolidadas** ambos campos podrán quedar sin contenido pero si adoptan contenido deben hacerlo ambos campos simultáneamente.

La anotación de estos datos tendrá los siguientes efectos:

- o Se anulará la baja que se anotó como consecuencia del despido improcedente, conforme al procedimiento actualmente existente.
- o Se creará automáticamente un registro de cambio de contrato con valor T en el campo TIPO DE INACTIVIDAD y fecha de efectos del día posterior a la FECHA REAL BAJA eliminada, y
- o Dependiendo del contenido del dato INDICATIVO READMISIÓN:
 - Si se anota con valor S: Se creará automáticamente otro registro de cambio de contrato sin contenido en el campo TIPO DE INACTIVIDAD y fecha de efectos del día posterior a la FECHA NOTIFICACIÓN incorporado por el usuario, con los mismos datos del contrato a la fecha de la baja anulada, o
 - Si se anota con valor N: Se anotará una baja con FECHA REAL y FECHA EFECTO igual al contenido del dato FECHA NOTIFICACIÓN incorporado por el usuario.

Plazos

En el caso de anulación de bajas por salarios de tramitación, el plazo para efectuar la anulación será:

- ✓ Si el movimiento se mecaniza en el mes siguiente, 11 días desde la FECHA NOTIFICACIÓN.

Ejemplo: Fecha notificación 27.02.2013. Se podrá mecanizar hasta el 10.03.2013

- ✓ Si el movimiento se mecaniza en el mismo mes y año de la FECHA NOTIFICACIÓN, se podrá hacer hasta el último día del mes, respetando en todo caso el plazo mínimo de 11 días.

Ejemplo: Fecha notificación 02.02.2013. Se podrá mecanizar hasta el 28.02.2013

De momento esta funcionalidad sólo estará operativa en la modalidad de online, quedando pendiente la implementación en la modalidad de remesas para la próxima versión de Winsuite32.

En su momento se dará oportuna información de la entrada en funcionamiento de la modalidad de remesas.

Los usuarios de RED Internet que deban efectuar la cotización correspondiente a estos salarios de tramitación utilizarán, como hasta el momento, la liquidación prevista al efecto (L02 complementaria por salarios de tramitación). Se deberán remitir con este tipo de liquidación aún cuando, se encuentran dentro del plazo reglamentario de ingreso, es decir los salarios de tramitación no irán nunca incluidos en la liquidación ordinaria L00.

Los usuarios de RED Directo, de momento, continuarán informando mediante la liquidación ordinaria L00 los salarios de tramitación que sean coincidentes con el mes de la liquidación ordinaria.

Con fecha 23 de febrero se publicó en el Boletín Oficial del Estado el REAL DECRETO-LEY 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Entre las principales medidas que contiene este Real Decreto-Ley, y que afectan a la Seguridad Social, se encuentran las dirigidas a fomentar el emprendimiento y el autoempleo, así como las dirigidas a la creación de nuevos estímulos a la contratación (reducciones y bonificaciones de cuotas).

1. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, o al Régimen Especial de Trabajadores del Mar, menores de 30 años de edad, o menores de 35 años en el caso de mujeres, se aplicará sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda, en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se haya optado, una reducción, durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 30 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, y una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía que ésta.

2. Alternativamente al sistema de bonificaciones y reducciones establecido en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta propia que tengan menos de 30 años de edad y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, resultante de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, por un período máximo de 30 meses, según la siguiente escala:

- a) Una reducción equivalente al 80% de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
- b) Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- c) Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).
- d) Una bonificación equivalente al 30% de la cuota en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción.

Lo previsto en el presente apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena.

3. Los trabajadores por cuenta propia que opten por el sistema del apartado anterior, podrán acogerse a las bonificaciones y reducciones del apartado 1, siempre que el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 30 mensualidades.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.

«Disposición adicional undécima. Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia

1. Las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de efectos del alta, de una bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

2. Cuando los trabajadores por cuenta propia con un grado de discapacidad igual o superior al 33% tengan menos de 35 años de edad y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, resultante de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, por un período máximo de 5 años, según la siguiente escala:

- a) Una reducción equivalente al 80% durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
 - b) Una bonificación equivalente al 50% durante los cuatro años siguientes.
- Lo previsto en este apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

3. Los trabajadores por cuenta propia con discapacidad a que se refiere el apartado anterior, que hubieran optado por el sistema descrito en el mismo, podrán acogerse posteriormente, en su caso, a las bonificaciones y reducciones del apartado 1, siempre y cuando el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 60 mensualidades.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.»

Modificaciones en el ámbito de afiliación

Hasta la implantación de las modificaciones necesarias para el cálculo correcto de las cuotas, a través del Sistema RED no se podrán realizar las altas de trabajadores autónomos a los que pudiesen resultar de aplicación el nuevo sistema de deducción de cuotas. Dichas altas se deberán presentar ante las Administraciones de la Seguridad Social.

En un próximo boletín de noticias RED se informará de los cambios que se incorporen en la transacción de alta del Sistema RED y de la fecha de implantación.

1. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de treinta años tendrán derecho, durante un máximo de doce meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 por cien en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo a que se refiere el párrafo anterior.

2. Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- b) Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente.
- c) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.

3. Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato.

La formación, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser:

- a) Formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
- b) Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

4. Para la aplicación de esta medida, el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

La jornada pactada no podrá ser superior al 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

6. Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

7. Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

8. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Actuaciones en el ámbito de afiliación

Los contratos de trabajo a los que resulten de aplicación las reducciones de cuotas a las que se refiere el artículo 9 del Real Decreto-Ley 4/2013 se identificarán a través de las claves de modalidad de contrato de trabajo 200, 300, 501 ó 502.

Para la identificación de los requisitos que deben cumplir los trabajadores, según establece el apartado 2 del citado artículo 9, en las altas de los mismos se deberá incluir, en función del requisito que se cumple, alguno de los nuevos valores del campo '*Condición de desempleado*' que se indican a continuación o, el valor 2 según se indica.

Los nuevos valores del campo '*Condición de desempleado*', tabla T-37, son:

H – DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA LABORAL O INFERIOR A 3 MESES

I – DESEMPLEADO PROCEDENTE DE OTRO SECTOR DE ACTIVIDAD

Tal y como se ha indicado, también podrá utilizarse el actual valor 2 – DESEMPLEADO INSCRITO EN LA OFICINA DE EMPLEO DURANTE MÁS DE 12 MESES, cuyas reglas de gestión también se están modificando.

Hasta que sean operativos los valores H, I y 2 del campo '*Condición de desempleado*' para los contratos de trabajo 200, 300, 501 y 502, las altas de los trabajadores a los que resulten de aplicación las reducciones de cuotas a las que se refiere el artículo 9 del Real Decreto-Ley 4/2013 se realizarán identificándolas con los valores indicados del campo '*Tipo de Contrato*' y sin contenido en el de '*Condición de desempleado*'.

Una vez que los valores H, I y 2 de este último campo puedan ser mecanizados, se dará un plazo extraordinario de 30 días naturales para poder corregir el alta. Para ello deberá realizarse un movimiento de cambio de contrato, con la fecha real del alta, los datos que se incorporaron en el alta, más el valor H, I o 2 de condición de desempleado, según corresponda.

Modificaciones en el ámbito de cotización

Estas reducciones se identificarán en el fichero FAN con la clave de compensaciones o deducciones "6" sin indicar colectivo de peculiaridad de cotización en el campo 1269 del DAT

1. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de manera indefinida, a tiempo completo o parcial, a un joven desempleado menor de treinta años tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante el primer año de contrato, en los términos recogidos en los apartados siguientes.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener, en el momento de la celebración del contrato, una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores.
- b) No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.
- c) No haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- d) No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este artículo, salvo lo dispuesto en el apartado 5.

2. Lo establecido en este artículo no se aplicará en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el contrato se concierte con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- b) Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

3. Los beneficios a que se refiere el apartado 1, sólo se aplicarán respecto a un contrato, salvo lo dispuesto en el apartado 5.

4. Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

5. En los supuestos a que se refiere el último inciso del primer párrafo del apartado 4, se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el periodo total de bonificación no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.

6. Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

7. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Actuaciones en el ámbito de afiliación

Los contratos de trabajo a los que resulten de aplicación las reducciones de cuotas a las que se refiere el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 se identificarán a través de las claves de modalidad de contrato de trabajo 100 ó 200.

Para la identificación del requisito que debe cumplir las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, según establece el apartado 1 del citado artículo 10, en las altas de los mismos se deberá incluir el nuevo valor 3 – MENOS DE 9 TRABAJADORES en el campo '*Número de trabajadores empresa*'.

Hasta que sea operativo el valor 3 del campo '*Número de trabajadores empresa*' para los contratos de trabajo 100 y 200, las altas de los trabajadores a los que resulten de aplicación las reducciones de cuotas a las que se refiere el artículo 10 del Real Decreto-Ley 4/2013 se realizarán identificándolas con los valores indicados del campo '*Tipo de Contrato*' y sin contenido en el de '*Número de trabajadores empresa*'.

Una vez que el valor 3 de este último campo pueda ser mecanizado, se dará un plazo extraordinario de 30 días naturales para poder corregir el alta. Para ello deberá realizarse un movimiento de cambio de contrato, con la fecha real del alta, los datos que se incorporaron en el alta, más el valor 3 del '*Número de trabajadores empresa*'.

Modificaciones en el ámbito de cotización

Estas reducciones se identificarán en el fichero FAN con la clave de compensaciones o deducciones "6" sin indicar colectivo de peculiaridad de cotización en el campo 1269 del DAT

1. Tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante los doce meses siguientes a la contratación los trabajadores por cuenta propia menores treinta años, y sin trabajadores asalariados, que desde la entrada en vigor de este real decreto-ley contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a cuarenta y cinco años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

2. Para la aplicación de los beneficios contemplados en este artículo, se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

3. En los supuestos a que se refiere el apartado 2, se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.

4. En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, sólo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social.

5. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 2.7.

Actuaciones en el ámbito de afiliación

Los contratos de trabajo a los que resulten de aplicación las reducciones de cuotas a las que se refiere el artículo 11 del Real Decreto-Ley 4/2013 se identificarán a través de las claves de modalidad de contrato de trabajo 100 ó 200.

Para identificar estas contrataciones se va a utilizar el campo '*Trabajador de autónomo*', en el que se están realizando las modificaciones oportunas para adecuarlo a la nueva normativa.

Hasta que sea admisible en valor S del campo '*Trabajador de autónomo*' para los contratos de trabajo 100 y 200, las altas de los trabajadores a los que resulten de aplicación las reducciones de cuotas a las que se refiere el artículo 11 del Real Decreto-Ley 4/2013 se realizarán identificándolas con los valores indicados del campo '*Tipo de Contrato*' y sin contenido en el de '*Trabajador de autónomo*'.

Una vez que el valor S de este último campo pueda ser mecanizado, se dará un plazo extraordinario de 30 días naturales para poder corregir el alta. Para ello deberá realizarse un movimiento de cambio de contrato, con la fecha real del alta, los datos que se incorporaron en el alta, más el valor S del '*Trabajador de autónomo*'.

Modificaciones en el ámbito de cotización

Estas reducciones se identificarán en el fichero FAN con la clave de compensaciones o deducciones "6" sin indicar colectivo de peculiaridad de cotización en el campo 1269 del DAT

1. Para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional, las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a tres meses.

2. Estos contratos se regirán por lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, salvo lo siguiente:

a) Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional.

b) La duración mínima del contrato será de tres meses.

c) La duración máxima del contrato será de seis meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses.

d) El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

4. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos a que se refiere este artículo tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

5. Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación a que se refiere este artículo durante, al menos, doce meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

6. Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

7. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, en cuanto a los incentivos, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Actuaciones en el ámbito de afiliación

Primer empleo joven:

Los contratos de trabajo a los que resulten de aplicación lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 12 del Real Decreto-Ley 4/2013 se identificarán a través de las claves de modalidad de contrato de trabajo 402 ó 502.

Para la identificación del requisito que deben cumplir los trabajadores, según establece el apartado 1 del citado artículo 12, en las altas de los mismos se deberá incluir el nuevo valor J -DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA LABORAL O INFERIOR A TRES MESES. EMPLEO JOVEN del campo '*Condición de desempleado*', tabla T-37.

Hasta que sea operativo el valor J del campo '*Condición de desempleado*' para los contratos de trabajo 402 y 502, las altas de los trabajadores con los contratos de trabajo a los que se refieren los apartados 1, 2 y 3 del artículo 12 del Real Decreto-Ley 4/2013 se realizarán identificándolas con los valores indicados del campo '*Tipo de Contrato*' y sin contenido en el de '*Condición de desempleado*'.

Una vez que el valor J de este último campo pueda ser mecanizado, se dará un plazo extraordinario de 30 días naturales para poder corregir el alta. Para ello deberá realizarse un movimiento de cambio de contrato, con la fecha real del alta, los datos que se incorporaron en el alta, más el valor J de condición de desempleado, según corresponda.

Transformaciones de contratos de primer empleo joven:

Los contratos de trabajo a los que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas a las que se refieren los apartados 4 en adelante del artículo 12 del Real Decreto-Ley 4/2013 se identificarán a través de las claves de modalidad de contrato de trabajo 109, 209 ó 309, según proceda.

Modificaciones en el ámbito de cotización

Estas bonificaciones de cuotas se identificarán con la clave de compensaciones o deducciones "22" y el campo de colectivo de peculiaridad de cotización (referencia 1269 del DAT) se informará con el colectivo:

- 1815 Conversión Indefinidos. Empleo Joven. Hombre
- 1816 Conversión Indefinidos. Empleo Joven. Mujer

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

2. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

En los supuestos en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75 por ciento.

3. Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto, en cuanto a los incentivos, en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en el artículo 2.7.

Actuaciones en el ámbito de afiliación

Los contratos de trabajo a los que resulten de aplicación las reducciones de cuotas a las que se refiere el artículo 13 del Real Decreto-Ley 4/2013 se identificarán a través de las claves de modalidad de contrato de trabajo 420 ó 520, según proceda, sin precisarse la incorporación de ninguna identificación específica respecto de los menores de 30 años.

Modificaciones en el ámbito de cotización

Estas reducciones se identificarán en el fichero FAN con la clave de compensaciones o deducciones "6" sin indicar colectivo de peculiaridad de cotización en el campo 1269 del DAT

1. Se incorporan las siguientes bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social:

a) Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 66,67 euros/mes (800 euros/año), aplicable a las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo. En el caso de cooperativas, las bonificaciones se aplicarán cuando éstas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, en los términos de la disposición adicional cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

b) Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida. Estas bonificaciones no serán compatibles con las previstas en el artículo 16.3.a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

2. En lo no previsto en el apartado anterior, se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.

En relación a las cooperativas y sociedades laborales, también será de aplicación, en cuanto a los incentivos, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Por otra parte, la disposición adicional cuarenta y séptima de la Ley 27/2011, en relación con los socios de sociedades laborales establece que cuando el número de socios no sea superior a veinticinco, aun cuando formen parte del órgano de administración social, tengan o no competencias directivas, disfrutarán de todos los beneficios de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena que corresponda en función de su actividad, así como la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

Modificaciones en el ámbito de afiliación

Socios de cooperativas de trabajo asociado:

Las personas a las que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el apartado 1 del artículo 14 del Real Decreto-Ley 4/2013 se identificarán a través de las claves de modalidad de contrato de trabajo 150, 250 ó 350, según proceda.

Socios de sociedades laborales:

Las personas a las que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el apartado 1 del artículo 14 del Real Decreto-Ley 4/2013 se identificarán a través de las claves de modalidad de contrato de trabajo 150, 250 ó 350, según proceda.

Para la identificación de las personas en situación de alta en sociedades laborales en función de su condición de socio de dicha sociedad, o en función de una condición distinta a la de socio, se han creado dos nuevos valores en el campo 'Relación Laboral de Carácter Especial', tabla T-38. Los nuevos valores son:

9924 – SOCIO SOCIEDAD LABORAL

9925 – NO SOCIO SOCIEDAD LABORAL

Hasta que dichos valores se encuentren operativos, podrán mecanizarse las altas de estos trabajadores sin el valor de la RLCE.

Una vez que dichos valores puedan ser mecanizados se dará un plazo extraordinario de 30 días naturales para poder corregir el alta. Para ello deberá realizarse un movimiento de cambio de contrato, con la fecha real del alta, los datos que se incorporaron en el alta, más el valor que corresponda de RLCE.

Empresas de inserción:

Las personas a las que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 14 del Real Decreto-Ley 4/2013 se identificarán a través de las claves de modalidad de contrato de trabajo 150, 250, 350, 450, 452 ó 552, según proceda.

Modificaciones en el ámbito de cotización

Se identificarán con la clave de compensaciones o deducciones "22" y el campo de colectivo de peculiaridad de cotización (referencia 1269 del DAT) se informará con el colectivo:

- 1323 - Excluido Social. Inserción < 30 años
- 2077 - < 30 años. Socio Cooperativa
- 2078 - < 30 años. Socio Sociedad Laboral

Artículo 6.bis, Contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente real decreto.

En particular, la empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje establecidos en el Capítulo II del Título II. La formación inherente al contrato se podrá impartir en la propia empresa de trabajo temporal siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 18.4.»

Como norma general para todos los supuestos anteriores, en aquellos casos en los que para tener acceso a las nuevas deducciones la norma exija que el trabajador esté desempleado y no se haya especificado ningún valor concreto, deberá utilizarse el valor 1 – DESEMPLEADO INSCRITO EN LA OFICINA DE EMPLEO.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social, con efectos de 1 de enero de 2013 deroga el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, relativo a las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo, y entre ellas la que permite la jubilación de un trabajador con 64 años y el 100 por 100 de la base reguladora de la pensión de jubilación si el empresario contrata a un trabajador desempleado durante el tiempo que restara hasta cumplir los 65 años.

Por su parte, la disposición final duodécima de la Ley, contempla determinados supuestos que excepcionan esta imposibilidad:

a/ Las personas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes del 2 de agosto de 2011, y b/ Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en ERE, o mediante convenio colectivo o acuerdo colectivo de empresa, o por decisiones adoptadas en procedimiento concursales, aprobados o suscritos con anterioridad al 2 de agosto de 2011, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

Tal y como se indicaba en el boletín de noticias RED 1/2013, de 8 de febrero, con carácter general no se va a admitir la causa de sustitución 03 – *Jubilado anticipadamente a los 64 años*, en movimientos con fecha real posterior a 31.12.2012.

No obstante, a fin de contemplar adecuadamente lo dispuesto en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, se admitirá dicho valor en estos casos, para lo que las empresas afectadas deberán figurar específicamente identificadas como afectadas por lo dispuesto en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011 en el Fichero General de Afiliación. Dicha identificación deberá anotarse en las Administraciones de esta Tesorería General de la Seguridad Social, previa acreditación de la concurrencia de las condiciones que se indican en la citada disposición final.

En relación con los Certificados de Situación de Cotización que se obtienen en virtud de lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, se informa que se ha cambiado el modelo de certificado que se obtiene. Se anexa ejemplo del nuevo modelo. Dicho modelo estará implementado a lo largo de la presente semana.

Por otra parte, y también a partir de esta semana, se podrán obtener certificados de situación de cotización para el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (Régimen 0521).

Se ha modificado la pantalla de entrada de datos de la transacción, quedando como sigue:

Oficina Virtual
CERTIFICADO DE SITUACION DE COTIZACIÓN

IDENTIFICADOR (NAF/CCC) [] REGIMEN []

CONTRATO SECTOR PUBLICO
SUBVENCIONES
ARTICULO 42

C.C.C. SOLICITANTE (ART. 42) []
REGIMEN SOLICITANTE (ART. 42) []
FECHA SOLICITUD (ART. 42) []

DETALLE DE DEUDA
Tipo de impresión []

Ayuda Continuar

En el caso de que se desee obtener un certificado del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, se deberá cumplimentar el campo '*Identificador (NAF/CCC)*' con el NAF correspondiente al trabajador autónomo, y el campo '*Régimen*' con el régimen 0521.

Además, se podrá pedir '*Detalle de deuda*' y elegir el '*Tipo de impresión*'.

El resto de campos no se podrán cumplimentar para este régimen.

En relación con el control que se está efectuado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre la transmisión de los partes de baja/alta de Incapacidad Temporal por parte de las empresas, a través del Sistema RED, se informa que a partir de la última semana del mes de marzo de 2013, las comunicaciones que deban realizarse a las empresas requiriendo la transmisión de partes de baja omitidos, se realizarán vía telemática por el Sistema RED.