

NOTICIAS RED

Remisión Electrónica de Documentos

Boletín 3 /2019

5 de abril de 2019

REAL DECRETO-LEY 28/2018: EXTINCIÓN DE LA COLABORACIÓN VOLUNTARIA DE LAS EMPRESAS EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	1
REAL DECRETO-LEY 6/2019: CONVENIOS ESPECIALES DE LOS CUIDADORES NO PROFESIONALES DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.	2
REAL DECRETO-LEY 6/2019: NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR	3
REAL DECRETO-LEY 8/2019: CONVERSIÓN DE CONTRATOS EVENTUALES DE TRABAJADORES AGRARIOS EN CONTRATOS INDEFINIDOS O CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS.....	5
REAL DECRETO-LEY 8/2019: BONIFICACIÓN POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN	7
REAL DECRETO-LEY 8/2019: MEDIDAS DE APOYO A LA PROLONGACIÓN DEL PERÍODO DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS EN LOS SECTORES DE TURISMO Y COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA.....	8
REAL DECRETO-LEY 8/2019: SUBSIDIO POR DESEMPLEO DE MAYORES DE 52 AÑOS.	9
REAL DECRETO 17/2019: COTIZACIÓN POR DETERMINADAS REMUNERACIONES, GRATIFICACIONES E INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO PERCIBIDAS POR EMPLEADOS PÚBLICOS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA FUNCIONAL.	9
REAL DECRETO 103/2019: ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN. ...	10
LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO. ARTÍCULO 38 bis: BONIFICACIONES A LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS QUE SE REINCORPOREN AL TRABAJO EN DETERMINADOS SUPUESTOS. NUEVO CRITERIO	10
RECHAZO DE LIQUIDACIONES REPETIDAS EN EL MISMO ENVÍO	11

REAL DECRETO-LEY 28/2018: EXTINCIÓN DE LA COLABORACIÓN VOLUNTARIA DE LAS EMPRESAS EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Ante las consultas planteadas sobre el tratamiento en las liquidaciones de cuotas de empresas que cesan en la colaboración de la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria Cuarta del Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, se considera necesario realizar las siguientes aclaraciones:

- En los períodos de liquidación iguales o posteriores a abril de 2019, no se calculará la deducción por colaboración voluntaria (concepto 552). Las liquidaciones complementarias de períodos anteriores sí llevarán calculado este concepto.

- Los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común o accidente no laboral que a 1 de abril de 2019 se hallen en curso se identificarán con tramos con la peculiaridad 29 (IT CC. COLABORADORAS. EXCLUIDAS 15 DIAS).
- Los procesos que se inicien a partir del 1 de abril de 2019, incluidas las recaídas de procesos anteriores, se identificarán en tramos con peculiaridades 29 (IT CC. COLABORADORAS. EXCLUIDAS 15 DIAS) o 21 (IT CONTINGENCIAS COMUNES PAGO DELEGADO).
- Las liquidaciones complementarias que comprendan meses en los que la empresa era colaboradora y meses en los que ya dejó de serlo, deberán partirse en dos liquidaciones, una por el período de colaboración y otra por el período de no colaboración, siempre y cuando la cobertura de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes se concierte con una mutua colaboradora de la Seguridad Social. Si la protección se concierte con la entidad gestora no es necesaria esta división.

REAL DECRETO-LEY 6/2019: CONVENIOS ESPECIALES DE LOS CUIDADORES NO PROFESIONALES DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.

El número Doce del artículo 4 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado el 7 de marzo, sobre régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, modifica la disposición adicional decimocuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

- 1. A partir del 1 de abril de 2019, los convenios especiales que se suscriban según lo previsto en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, se regirán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto.*
- 2. Estos convenios especiales surtirán efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguientes a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.*
- 3. Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.*
- 4. Lo establecido en esta disposición no afecta al rango del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, que podrá ser modificado mediante norma de igual rango.»*

Por otra parte, el número Trece del mismo artículo, sobre convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia existentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, añade la disposición transitoria trigésima primera al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con los siguientes términos:

- 1. Los convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, que se mantengan a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y se regirán íntegramente por lo dispuesto en el real decreto-ley citado, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado.*
- 2. Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con anterioridad al 1 de abril de 2019, fecha de entrada en vigor del artículo 2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos desde esa fecha, siempre que formulen su solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo, los efectos tendrán lugar desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.»*

Actuaciones en el ámbito de afiliación:

No se precisan actuaciones por los autorizados RED.

La información relativa a la nueva normativa podrá consultarse en la página Web de la Seguridad social, en la siguiente URL:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10547/10555/51635>

REAL DECRETO-LEY 6/2019: NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación recoge las siguientes modificaciones:

Las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a denominarse "NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR".

Existe un periodo transitorio de aplicación hasta su implantación definitiva el 01/01/2021.

Desde la entrada en vigor de esta norma y durante todo el año 2019:

- Para los trabajadores a los que les es de aplicación el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

En caso de parto, la madre biológica disfrutará de 16 semanas, siendo 6 semanas obligatorias ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto y a jornada completa. Las 10 semanas restantes podrá disfrutarlas, a jornada completa o parcial, de manera continuada al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo cumpla 12 meses de edad, y podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de disfrute no obligatorio.

En caso de parto, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto y las otras seis, y las semanas cedidas por la madre biológica, las podrá disfrutar de manera continuada o interrumpida por periodos semanales.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de 6 semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa. Junto a estas 6 semanas, dispondrán de un total de 12 semanas a disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor.

- Para los trabajadores a los que les es de aplicación el ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO:

Permiso por nacimiento para la madre biológica: 16 semanas de duración, de las cuales seis serán inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio, ininterrumpidas y a jornada completa. Las 10 semanas restantes, se podrán disfrutar a jornada completa o parcial, de manera interrumpida o acumulada en periodos semanales completos, desde la finalización de las 6 semanas obligatorias posteriores al parto, hasta que el hijo/a cumpla doce meses.

Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: 16 semanas de duración, de las cuales 6 semanas serán obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Las 10 semanas restantes, se podrán disfrutar, en el caso de que ambos progenitores trabajen, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial, desde que finalicen las 6 semanas de descanso obligatorio hasta que el hijo/a cumpla 12 meses. En los casos de que la adopción sea de un mayor de 12 meses, las 10 semanas de periodo voluntario serán ininterrumpidas (16 seguidas).

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: La duración del permiso será de ocho semanas, siendo las dos primeras ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, resolución judicial o decisión administrativa de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción. Las seis semanas restantes podrán ser continuadas o interrumpidas desde que finalicen las seis semanas de descanso obligatorio o cuando finalicen los permisos por nacimiento y/o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Comunicación a través del Sistema RED -RECEMA-

Hechos causantes de las prestaciones de maternidad o paternidad, anteriores a 1 de abril de 2019: Podrá seguir comunicándose los certificados de empresa como hasta este momento. Es decir, a través de las acciones ACM o ACP, con los siguientes campos:

- Maternidades: Campos obligatorios: FECHA INICIO DESCANSO y FECHA FIN DESCANSO. Campos no admisibles: FECHA INICIO 5ª SEMANA y FECHA FIN 5ª SEMANA.
- Paternidades: Campos obligatorios: FECHA INICIO DESCANSO y FECHA FIN 4ª SEMANA. Campos opcionales: FECHA INICIO 5ª SEMANA y FECHA FIN 5ª SEMANA.

Hechos causantes de la nueva prestación de nacimiento y cuidado de menor, iguales o posteriores al 1 de abril: Podrán comunicarse los siguientes certificados de empresa en función de las circunstancias que concurren, según se indica a continuación:

- Prestación por nacimiento para la madre biológica:
 - Solicitud del período de descanso en un solo periodo ininterrumpido y a tiempo completo o solicitud del período inicial de descanso cuando se opte por el disfrute en varios periodos: Podrán seguir comunicándose los certificados de empresa como hasta este momento. Es decir, a través de la acción ACM, con los siguientes campos: Campos obligatorios: FECHA INICIO DESCANSO y

FECHA FIN DESCANSO. Campos no admisibles: FECHA INICIO 5ª SEMANA y FECHA FIN 5ª SEMANA.

En el supuesto de que se pretenda disfrutar del descanso en varios períodos, o a tiempo parcial, la solicitud de los períodos distintos al inicial, se podrá realizar por la interesada por medio de solicitud en la Sede electrónica de Seguridad Social o de forma presencial por la madre ante el Centro Atención e Información de la Seguridad Social –CAISS- que corresponda.

- Cesión del descanso al otro progenitor o inicio del descanso con anterioridad al nacimiento*: Se comunicarán los certificados de empresa a través de la acción ACM, con los campos indicados anteriormente.

En el supuesto de que se pretenda disfrutar del descanso en varios períodos, o a tiempo parcial, la solicitud de los períodos distintos al inicial, se deberá realizar de la forma ya indicada en el último párrafo anterior.

**No resulta de aplicación a los empleados públicos.*

- Prestación por nacimiento para el otro progenitor:

- Solicitud del período de descanso en un único periodo ininterrumpido y a tiempo completo: Podrán seguir comunicándose los certificados de empresa como hasta este momento. Es decir, a través de la acción ACP, con los siguientes campos: Campos obligatorios: FECHA INICIO DESCANSO y FECHA FIN 4ª SEMANA. Campos no introducibles: FECHA INICIO 5ª SEMANA y FECHA FIN 5ª SEMANA

- Solicitud del período de descanso inicial y del segundo período, y a tiempo completo:

Podrán seguir comunicándose los certificados de empresa como hasta este momento. Es decir, a través de la acción ACP, con los siguientes campos: Campos obligatorios: FECHA INICIO DESCANSO, FECHA FIN 4ª SEMANA, FECHA INICIO 5ª SEMANA y FECHA FIN 5ª SEMANA. Los dos períodos, el inicial y el siguiente solicitado, se deben comunicar de forma simultánea.

Los campos actualmente vigentes -FECHA INICIO 5ª SEMANA y FECHA FIN 5ª SEMANA-, serán utilizados para las fechas de inicio y fin del segundo periodo posterior al inicial. Este segundo período podrá ser igual o superior a una semana, hasta un máximo de seis semanas.

En el supuesto de que se pretenda disfrutar del descanso en más de dos períodos, o a tiempo parcial, la solicitud de los períodos distintos a los dos primeros, se podrá realizar en la Sede Electrónica de la Seguridad Social o de forma presencial por la madre ante el Centro Atención e Información de la Seguridad Social –CAISS- que corresponda.

- Solicitud por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de los dos progenitores:

El descanso del primer progenitor se comunicará mediante la acción ACM y el del segundo progenitor se comunicará mediante la acción ACP. En función de la acción utilizada los campos obligatorios, opcionales o no admisibles serán los ya indicados anteriormente para cada acción.

Comunicación a través del Sistema RED –on line-.

- Se han modificado los literales que se indican a continuación por los que figuran para cada uno de ellos:

Fecha inicio descanso por Fecha inicio primer período

Fecha fin descanso (hasta 4ª semana) por Fecha fin primer período

Fecha inicio descanso (5ª semana) por Fecha inicio segundo período

Fecha fin descanso (5ª semana) por Fecha fin segundo período

- Prestaciones de maternidad por parto y adopción o acogimiento con hechos causantes anteriores al 1 de abril, podrá seguir grabándose los certificados de empresa como hasta ahora: Fecha inicio Fecha fin

Para los hechos causantes producidos desde el 1 de abril de 2019, podrá grabarse solo un período de descanso.

En el supuesto de que se pretenda disfrutar del descanso en más de dos períodos, o a tiempo parcial, la solicitud de los períodos distintos a los dos primeros, se podrá realizar en la Sede Electrónica de la Seguridad Social o de forma presencial por la madre ante el Centro Atención e Información de la Seguridad Social –CAISS- que corresponda.

Ya no se deberán utilizar los campos relativos a los empleados públicos (a excepción del campo INDICADOR EMPLEADO PÚBLICO).

- Para prestaciones de paternidad o adopción y acogimiento del otro progenitor anteriores al 1 de abril, así como para prestaciones por nacimiento y cuidado de menor por parto del otro progenitor o por adopción del otro progenitor, a partir del 1 de abril en las fechas relativas a primer periodo se grabará:

- El disfrute de las 4 primeras semanas (para hechos causantes anteriores al 1 de abril).

- El disfrute de 2 o 6 semanas según corresponda al ET o al EBEP (para hechos causantes a partir del 1 de abril).

En las fechas relativas al segundo periodo se grabará:

- La quinta semana (para hechos causantes anteriores al 1 de abril).
- El segundo período seleccionado (para hechos causantes a partir del 1 de abril).

Cuando el descanso se disfrute a tiempo parcial, el documento de acuerdo entre la empresa y el trabajador no se comunicará a través del SISTEMA RED sino que deberá presentarlo directamente el trabajador en los CAISS.

REAL DECRETO-LEY 8/2019: CONVERSIÓN DE CONTRATOS EVENTUALES DE TRABAJADORES AGRARIOS EN CONTRATOS INDEFINIDOS O CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS

El artículo 7 de Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, publicado el 12 de marzo, sobre conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos, establece que:

1. Las empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, que transformen, antes del 1 de enero de 2020, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, durante los dos años siguientes a la transformación del contrato:

a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año). En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año).

b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día.

c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere los 88,15 euros/mes, o los 4,01 euros por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere los 58,77 euros/mes, o los 2,68 euros por jornada real trabajada.

2. Las bonificaciones previstas en el apartado 1 no serán de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad, a que se refiere el artículo 5.7 del Real Decreto 28/2018, de 28 de diciembre, en la redacción dada por este real decreto-ley

3. Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro del incentivo.

4. En lo no establecido en esta disposición serán de aplicación las previsiones contenidas 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 su artículo 2.7.

Por otra parte, la disposición final sexta, sobre la entrada en vigor, establece que "el presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»". No obstante, en su apartado 3 se indica que "lo dispuesto en los artículos 2, 4, 7 y 8 de este real decreto-ley entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»", es decir, entrará en vigor el 01-04-2019.

Actuaciones en el ámbito de afiliación

Las conversiones de los contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o fijos-discontinuos respecto de los que el empresario solicite la aplicación en las liquidaciones de cuotas de las bonificaciones de cuotas reguladas en el artículo 7 del Real Decreto-Ley 8/2019, se identificarán con TIPO DE CONTRATO 109, 209 o 309, según proceda, y valor V en el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEGÚN EMPRESA.

El valor V del campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEGÚN EMPRESA estará disponible a lo largo de la semana que se inicia el próximo 8 de abril de 2019. Las variaciones, por conversión de contratos eventuales en indefinidos o fijos-discontinuos, de los trabajadores que se soliciten hasta la fecha en que el citado dato esté disponible y con fecha de variación de datos igual o posterior a 1 de abril de 2018, se comunicarán con TIPO DE CONTRATO 189, 289 o 389, según proceda, y sin contenido en el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEGÚN EMPRESA.

La corrección de dichas variaciones de datos, para anotar los valores de TIPO DE CONTRATO 109, 209 o 309 y CONDICIÓN DESEMPLEADO SEGÚN EMPRESA con valor V, se deberá solicitar ante cualquier Administración de la Seguridad Social hasta el día 19 de abril.

Únicamente se anotarán los registros con valor V en el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEGÚN EMPRESA cuando concurren todas y cada una de las condiciones y requisitos exigidos en el citado artículo 7 del Real Decreto-Ley 8/2019 y sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, así como en el resto de normativa de aplicación para el acceso y mantenimiento a las deducciones de cuotas, así como cuando no concorra cualquiera de las exclusiones aplicables al beneficio de que se trata. La anotación de los registros con valor V constituye una declaración responsable de que se cumplen todos y cada uno de los requisitos exigidos para el acceso a dicho beneficio y no concurren ninguna de las exclusiones que determinarían el no acceso al mismo.

Las peculiaridades de cotización que se aplicarán a los trabajadores a los que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas reguladas en el artículo 7 del Real Decreto-Ley 8/2019, serán las siguientes:

- 51: Trabajadores con grupo de cotización 1 y cotización por bases mensuales
- 52: Trabajadores con grupo de cotización 1 y cotización por jornadas reales
- 54: Trabajadores con grupo de cotización 2 a 11 y cotización por bases mensuales
- 55: Trabajadores con grupo de cotización 2 a 11 y cotización por jornadas reales

No obstante, a los trabajadores con cotización por jornadas reales y que realicen en el correspondiente mes 22 o más jornadas reales, las peculiaridades de cotización que se aplicarán serán la 51 o 54, según corresponda en función del grupo de cotización.

Los COLECTIVOS INCENTIVADOS que se aplicarán, en función de las distintas circunstancias que concurren, serán los siguientes:

- 1821: Trabajadores con grupo de cotización 1 y cotización por bases mensuales. Hombres
- 1822: Trabajadores con grupo de cotización 1 y cotización por bases mensuales. Mujeres
- 1823: Trabajadores con grupo de cotización 1 y cotización por jornadas reales. Hombres
- 1824: Trabajadores con grupo de cotización 1 y cotización por jornadas reales. Mujeres
- 1825: Trabajadores con grupo de cotización 2 a 11 y cotización por bases mensuales. Hombres
- 1826: Trabajadores con grupo de cotización 2 a 11 y cotización por jornadas reales. Hombres
- 1827: Trabajadores con grupo de cotización 2 a 11 y cotización por bases mensuales. Mujeres
- 1828: Trabajadores con grupo de cotización 2 a 11 y cotización por jornadas reales. Mujeres

Actuaciones en el ámbito de cotización

El cálculo de estas bonificaciones se realizará atendiendo a las siguientes reglas, en función de si se trata de una bonificación para el grupo 1 o para los grupos 2-11, y la modalidad de cotización elegida.

A pesar de que en los datos de afiliación del trabajador (IDC, fichero de trabajadores y tramos y fichero/servicio de consulta de cálculos) figuren estas peculiaridades, únicamente se aplicarán a la liquidación cuando la base de cotización del trabajador sea inferior a 1.800 euros (para todos los grupos de cotización con modalidad mensual) o a 81 euros (para el grupo de cotización 1 con modalidad jornadas) o inferior a 81,82 euros (para los grupos de cotización 2 a 11 con modalidad jornadas reales).

Su importe se aplicará al concepto 760 "bonificaciones a cargo del SEPE".

- Cálculo de la bonificación para trabajadores con grupo de cotización 1.

Las bonificaciones de los trabajadores con grupo de cotización 1 vendrán identificadas con las PEC 51 (modalidad de cotización mensual) o 52 (jornadas reales) y fracción de cuota 03 "contingencias comunes".

1. Para comprobar si procede la aplicación de la bonificación se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- ✓ Si se trata de un trabajador mensual, se suman las bases de cotización de todos los tramos y se comprueba si el importe es inferior a 1.800 euros. Si el trabajador no figura en situación de alta durante todo el período de liquidación, la suma de las bases de cotización de todos los tramos dividida entre el nº de días cotizados deberá ser inferior a 60 euros (resultado de dividir 1800/30)
- ✓ Si se trata de un trabajador con modalidad jornadas reales se comprobará que la suma de las bases de todos los tramos dividida entre el nº de jornadas reales sea inferior a 81 euros. Si el trabajador realiza 22 o más jornadas reales se comprueba que la suma de las bases de cotización de todos los tramos sea inferior a 1.800 euros.

2. Aplicación de la bonificación:

- ✓ En el supuesto de la modalidad mensual, la bonificación vendrá identificada con la PEC 5103. El importe de la bonificación (40 euros o 53,33 en el caso de trabajadoras) se dividirá entre 30 y se multiplicará por el nº de días cotizados del tramo. El ajuste se realizará en el último tramo hasta alcanzar la cuantía mensual.
- ✓ Si el trabajador tuviera modalidad jornadas reales y hubiera realizado menos de 22 jornadas, la bonificación vendrá identificada con la PEC 5203. El importe de la bonificación

por jornada (2 euros o 2,66 en el caso de trabajadoras) se multiplicará por el nº de jornadas realizadas en cada tramo.

- ✓ Si el trabajador hubiera realizado 22 o más jornadas reales, la bonificación vendrá identificada con la PEC 5103 (modalidad de cotización mensual). Su importe se dividirá entre 22 y se multiplicará por el nº de jornadas realizadas en cada tramo hasta alcanzar la cuantía mensual. Podrán existir, por tanto, tramos en los que no se calcule la bonificación por ya haber alcanzado la cuantía mensual en tramos anteriores.
 - ✓ La bonificación se aplicará sobre la cuota líquida empresarial, es decir, sobre la cuota calculada una vez deducido el importe de las reducciones previstas para este Sistema Especial.
 - ✓ Al tratarse de una bonificación de cuantía fija, sólo resultará de aplicación en las liquidaciones L00, L02 y L13 en plazo.
- Cálculo de la bonificación para trabajadores con grupo de cotización 2-11.

Las bonificaciones de los trabajadores con grupo de cotización 2-11 vendrán identificadas con las PEC 54 (modalidad de cotización mensual) o 55 (jornadas reales) y fracción de cuota 03 "contingencias comunes".

1. Para determinar los trabajadores a los que procede aplicar la bonificación se comprobará si la base de cotización es inferior a 1.800 euros (modalidad mensual) o a 81,82 (modalidad jornadas reales). Las reglas para comprobar el importe de la base de cotización son las detalladas en el apartado anterior.
2. Aplicación de la bonificación
 - ✓ En primer lugar se calculará la cuota líquida empresarial de contingencias comunes, es decir, la cuota resultante una vez deducido el importe de las reducciones del SEA.
 - ✓ El importe de la bonificación, (que se aplicará al concepto 760 "bonificaciones a cargo del SEPE"), será el resultado de la diferencia entre la cuota líquida empresarial calculada según lo indicado en el punto anterior y las siguientes cuantías:
 - Modalidad de cotización mensual: 88,15 o 58,77 si se trata de una trabajadora. Si el tramo no se corresponde con el mes completo, la diferencia se calculará entre la cuota líquida del tramo y el resultado de dividir 88,15 o 58,77 según corresponda, entre 30, si se trata de modalidad mensual, o entre 22, si se trata de modalidad jornadas reales y ha realizado 22 o más jornadas en el mes, multiplicado por el nº de días cotizados del tramo. En el último tramo se realizará el ajuste hasta alcanzar el límite mensual.
 - Modalidad de cotización jornadas reales: 4,01 o 2,68 si se trata de una trabajadora por jornada real trabajada.
 - ✓ Esta bonificación, al tratarse de una garantía de importe máximo a ingresar, también se aplicará en las liquidaciones complementarias en plazo L03, V03 y C03. En estas liquidaciones la bonificación coincidirá con el importe de la cuota líquida empresarial por entender que la cuota máxima ya ha sido satisfecha en la liquidación ordinaria L00 o en la L13.

Tal y como establece el artículo 7.2 del RD Ley 8/2019, estas bonificaciones se aplicarán en todos los tramos en los que el trabajador no figure en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad.

En el supuesto de que durante el período de liquidación varíe la modalidad de cotización (mensual/jornadas reales) y/o el grupo de cotización (grupo 1 y grupo 2-11), cada tramo se calculará según sus condiciones.

REAL DECRETO-LEY 8/2019: BONIFICACIÓN POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN

El artículo 8 de Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, publicado el 12 de marzo, sobre bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración, establece que:

1. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años.

2. Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

3. Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores 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 período de prueba.

4. En lo no establecido en esta disposición serán de aplicación las previsiones contenidas 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 su artículo 2.7.

Por otra parte, la disposición final sexta, sobre la entrada en vigor, establece que "el presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»". No obstante, en su apartado 3 se indica que "lo dispuesto en los artículos 2, 4, 7 y 8 de este real decreto-ley entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»", es decir, entrará en vigor el 01-04-2019.

Actuaciones en el ámbito de afiliación

Las altas de los trabajadores respecto de los que el empresario solicite la aplicación en las liquidaciones de cuotas de las bonificaciones de cuotas reguladas en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 8/2019, se identificarán con TIPO DE CONTRATO 150, 250 o 350, según proceda, y valor L en el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEGÚN EMPRESA.

El valor L del campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEGÚN EMPRESA estará disponible a lo largo de la semana que se inicia el próximo 8 de abril de 2019. Las altas de los trabajadores que se soliciten hasta la fecha en que el citado dato esté disponible y con fecha de alta igual o posterior a 1 de abril de 2018, se comunicarán con TIPO DE CONTRATO 100, 200 o 300, según proceda, y sin contenido en el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEGÚN EMPRESA. Dichas altas se podrán corregir hasta el día 19 de abril, permitiéndose sustituir el TIPO DE CONTRATO 100, 200 o 300 por el 150, 250 o 350, respectivamente, y anotar el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEGÚN EMPRESA con el valor L.

Únicamente se anotarán los registros con valor L en el campo CONDICIÓN DESEMPLEADO SEGÚN EMPRESA cuando concurren todas y cada una de las condiciones y requisitos exigidos en el citado artículo 8 del Real Decreto-Ley 8/2019 y sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, así como en el resto de normativa de aplicación para el acceso y mantenimiento a las deducciones de cuotas, así como cuando no concorra cualquiera de las exclusiones aplicables al beneficio de que se trata. La anotación de los registros con valor L constituye una declaración responsable de que se cumplen todos y cada uno de los requisitos exigidos para el acceso a dicho beneficio y no concurren ninguna de las exclusiones que determinarían el no acceso al mismo.

Los COLECTIVOS INCENTIVADOS que se aplicarán, en función de las distintas circunstancias que concurren, serán los siguientes:

1624: Desempleado 12 meses en 18 meses. Hombre

1625: Desempleado 12 meses en 18 meses. Mujer

Actuaciones en el ámbito de cotización.

En el Sistema de Liquidación Directa estas bonificaciones vendrán identificadas como el resto de bonificaciones de cuantía fija, con la PEC 16051.

En el sistema de autoliquidación las bonificaciones previstas para este tipo de contratos se identificarán, en el fichero FAN, con la calve CD22. En el campo 1269 del segmento DAT "Colectivo de Peculiaridad de Cotización" deberá reflejarse el código de colectivo incentivado, indicado en el apartado anterior, según corresponda

REAL DECRETO-LEY 8/2019: MEDIDAS DE APOYO A LA PROLONGACIÓN DEL PERÍODO DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS EN LOS SECTORES DE TURISMO Y COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA

El artículo 9 de Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, publicado el 12 de marzo, sobre medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística, establece que:

1. Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de

las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.

2. Lo dispuesto en este artículo será de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Actuaciones en el ámbito de afiliación

La identificación de estas situaciones se realiza, como en años anteriores, a través de las Situaciones Adicionales de Afiliación (SAA) 420. Estas situaciones se han podido comunicar a lo largo del pasado mes de marzo respecto de febrero de 2019 y durante el presente mes de abril se podrán comunicar estos datos respecto del mes de marzo conforme a los plazos habituales.

Únicamente se anotarán los registros con valor 420 cuando concurren todas y cada una de las condiciones y requisitos exigidos en el citado artículo 9 del Real Decreto-Ley 8/2019, así como en el resto de normativa de aplicación para el acceso y mantenimiento a las deducciones de cuotas, así como cuando no concorra cualquiera de las exclusiones aplicables al beneficio de que se trata. La anotación de los registros con valor 420 constituye una declaración responsable de que se cumplen todos y cada uno de los requisitos exigidos para el acceso a dicho beneficio y no concurren ninguna de las exclusiones que determinarían el no acceso al mismo.

Actuaciones en el ámbito de cotización.

En el Sistema de Liquidación Directa a los trabajadores identificados con la situación adicional 420 se les calculará automáticamente el importe de la bonificación, que se identificará con la PEC 0107.

REAL DECRETO-LEY 8/2019: SUBSIDIO POR DESEMPLEO DE MAYORES DE 52 AÑOS.

El número Seis del artículo 1 del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, publicado el 12 de marzo, sobre subsidio por desempleo de mayores de 52 años, da una nueva redacción al artículo 280 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado como sigue:

«1. La entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años.

Las cotizaciones efectuadas conforme a lo previsto en el párrafo anterior tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella en cualquiera de sus modalidades, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada.

En ningún caso dichas cotizaciones tendrán validez y eficacia jurídica para acreditar el período mínimo de cotización exigido en el artículo 205.1.b), que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 274.4 ha debido quedar acreditado en el momento de la solicitud del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años.

2. Cuando el perceptor del subsidio sea un trabajador fijo discontinuo, la entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación:

a) Durante un período de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio, si el beneficiario es menor de cincuenta y dos años y ha acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días.

b) Durante toda la percepción del subsidio una vez cumplida la edad de cincuenta y dos años.

3. A efectos de determinar la cotización en el supuesto señalado en el apartado 2.a) anterior se tomará como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento y en los supuestos señalados en los apartados 1 y 2.b) anteriores se tomará como base de cotización el 125 por ciento del citado tope mínimo.

4. El Gobierno podrá extender a otros colectivos de trabajadores lo dispuesto en el apartado 2.»

Actuaciones en el ámbito de afiliación:

No se precisan actuaciones por los autorizados RED.

REAL DECRETO 17/2019: COTIZACIÓN POR DETERMINADAS REMUNERACIONES, GRATIFICACIONES E INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO PERCIBIDAS POR EMPLEADOS PÚBLICOS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA FUNCIONAL.

La comunicación del inicio y finalización de los períodos en los que se han abonado remuneraciones, compensaciones, indemnizaciones u otros conceptos retributivos a empleados públicos por administraciones públicas, organismos públicos y demás entidades de derecho público, vinculadas o dependientes de las mismas, así como los órganos constitucionales del Estado, que solo dependan de ellos funcionalmente, se podrá efectuar hasta el penúltimo día de mes natural inmediatamente posterior al inicio o finalización de dichos períodos, pero siempre con antelación a la presentación de la correspondiente liquidación de cuotas.

REAL DECRETO 103/2019: ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN.

El Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, publicado el 15 de marzo y con vigencia desde el día siguiente al de su publicación, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, establece, entre otros aspectos, lo siguiente:

- La disposición adicional única, sobre Seguridad social en el contrato predoctoral, establece una reducción del 30% de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador predoctoral en formación contratado bajo la modalidad de contrato predoctoral establecida en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, que quedará acogido al Régimen General de la Seguridad Social en concordancia con la Disposición adicional decimoctava de dicha Ley.
- La disposición derogatoria única deroga el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.
- La disposición final tercera, sobre clave correspondiente al contrato predoctoral, establece que el contrato predoctoral dispondrá de una clave específica de contrato de trabajo establecida por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Actuaciones en el ámbito de afiliación:

Los contratos predoctorales a los que resulte de aplicación la reducción de cuotas a la que se refiere la disposición adicional única del Real Decreto 103/2019, se identificarán como hasta este momento, con el valor 9921 del campo RELACIÓN LABORAL CARÁCTER ESPECIAL, y los contratos predoctorales a los que no resulte de aplicación dicha reducción de cuotas por no concurrir algunos de los requisitos establecidos para ello, se identificarán con el valor 9929 del mismo campo.

La clave específica de contrato de trabajo con la que se identificará a los contratos predoctorales será la 404, simultaneándose dicho valor con los valores 9921 o 9929, según proceda, en el campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL.

No obstante, en este momento y hasta que se indique expresamente por la Tesorería General de la Seguridad Social, se continuarán comunicando las altas de los trabajadores con contrato predoctoral con la clave de contrato 401 y los valores 9921 o 9929 en el campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL.

Actuaciones en el ámbito de cotización:

En el Sistema de Liquidación Directa esta reducción se aplicará automáticamente y se identificará con la PEC/FC 0303.

En el Sistema de autoliquidación de cuotas esta reducción se informará en el fichero FAN, con la clave de deducción 06 (CD06)

LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO. ARTÍCULO 38 bis: BONIFICACIONES A LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS QUE SE REINCORPOREN AL TRABAJO EN DETERMINADOS SUPUESTOS. NUEVO CRITERIO

La Ley 6/2017, de Reforma Urgentes del Trabajo Autónomo, introdujo modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomos (en adelante, LETA) regulando en el artículo 38 bis de dicha Ley una bonificación para las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.

Si bien este incentivo tiene como objeto bonificar el emprendimiento de la trabajadora que hubiera cesado su actividad por cuenta propia a causa de su maternidad, habiéndose establecido como requisito para acceder al mismo que se produzca la baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), el pasado 21 de marzo la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social dictó un nuevo criterio en el que se viene a establecer que el requisito al que se refiere el artículo 38 bis de la LETA, para poder beneficiarse de la bonificación correspondiente, cuando exige que la trabajadora autónoma "haya cesado en su actividad", debe entenderse que concurre:

- Tanto en los supuestos en que la trabajadora autónoma, tras disfrutar del descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela, haya decidido no reanudar la actividad laboral y, por tanto, solicitar la baja en el régimen especial.
- Como en aquellos en que la trabajadora autónoma, tras disfrutar del correspondiente descanso por alguna de dichas causas, haya optado, sin solución de continuidad, por reanudar la actividad laboral.

Señala asimismo el informe del citado órgano directivo que lo dispuesto en este criterio será de aplicación para el reconocimiento de las bonificaciones, cuando se cumplan los requisitos exigidos, desde el 1 de enero de 2019.

En este sentido se informa que si bien este beneficio se aplicará de oficio por esta Tesorería General de la Seguridad Social tan pronto se finalice la adaptación de las reglas de gestión a esta nueva interpretación, ello no obsta para que se reconozca a las trabajadoras que puedan solicitarlo en cualquiera de las Administraciones.

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en que la trabajadora autónoma no haya percibido subsidio de maternidad deberá en todo caso solicitar ante la TGSS la aplicación de la bonificación de mujer reincorporada.

RECHAZO DE LIQUIDACIONES REPETIDAS EN EL MISMO ENVÍO

Se viene observando que, puntualmente, algunos usuarios presentan en un fichero la misma liquidación repetida n veces (se ha llegado a recibir un envío con una liquidación repetida 2.500 veces). Parece que este comportamiento viene motivado por un error en el programa que genera los ficheros.

Estas situaciones están provocando retrasos e incidencias en el procesado de los ficheros por lo que próximamente, cuando **se reciban en un mismo fichero** liquidaciones repetidas, únicamente se tratará la información contenida en la primera de ellas y se rechazarán el resto de las duplicadas. En estos casos, se generará el siguiente mensaje de error: "Liquidación repetida en este fichero. Únicamente se trata la información contenida en la primera liquidación duplicada".

Se recuerda que las liquidaciones se identifican por los siguientes parámetros: CCC, período de liquidación, tipo de liquidación y fecha de control. Por tanto, a partir de esta modificación, si en un mismo envío se remite la misma liquidación n veces, aunque se trate de diferentes trabajadores, sólo se tratarán los datos contenidos en la primera de ellas. En este caso, lo que procede es presentar agrupados todos los trabajadores en la misma liquidación.

A continuación se indica un ejemplo de envíos erróneos:

Fichero de Bases 0001:

REGISTRO	CCC	PL	TL	FECHA CONTROL	NAF	ESTADO
1	CCC1	03-03-2019	L00		NAF1	PROCESADA
2	CCC1	03-03-2019	L00		NAF2	RECHAZADA
3	CCC1	01-01-2019	L03	03-2019	NAF1	PROCESADA
4	CCC1	12-12-2018	L03	03-2019	NAF2	PROCESADA
5	CCC1	12-12-2018	L03	01-2019	NAF1	PROCESADA
6	CCC2	03-03-2019	L00		NAF3	PROCESADA
7	CCC2	01-01-2019	L03	03-2019	NAF3	PROCESADA
8	CCC2	01-01-2019	L03	03-2019	NAF3	RECHAZADA
9	CCC2	01-01-2019	L03	03-2019	NAF4	RECHAZADA
10	CCC2	01-01-2019	L03	03-2019	NAF5	RECHAZADA

En este caso los registros 2, 8, 9 Y 10 se rechazarán con el error: "Liquidación duplicada en este fichero. Únicamente se trata la información contenida en la primera liquidación repetida".

Lo correcto es:

REGISTRO	CCC	PL	TL	FECHA CONTROL	NAF	ESTADO
1	CCC1	03-03-2019	L00		NAF1 NAF2	PROCESADA
2	CCC1	01-01-2019	L03	03-2019	NAF1	PROCESADA
3	CCC1	12-12-2018	L03	03-2019	NAF2	PROCESADA
4	CCC1	12-12-2018	L03	01-2019	NAF1	PROCESADA
5	CCC2	03-03-2019	L00		NAF3	PROCESADA
6	CCC2	01-01-2019	L03	03-2019	NAF3 NAF4 NAF5	PROCESADA

Esta nueva validación no impide que se puedan remitir **en ficheros distintos** la misma liquidación con los mismos o distintos trabajadores.