

NOTICIAS RED

Remisión Electrónica de Documentos

Boletín 2010/09

27 de julio de 2010

REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO.

Con fecha 17 de junio de 2010 se publicó el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Los principales aspectos que contempla este Real Decreto-ley son:

- 1 En el artículo 8 (protección por desempleo y reducción de jornada) modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la que establece una nueva definición de desempleo total y parcial, de forma que:
 - Se entenderá por desempleo total el cese del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente.
 - Se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un periodo de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el periodo que resta de vigencia del contrato de trabajo.
- 2 En su artículo 9 (medidas de apoyo a la reducción de jornada), adiciona a la Ley 27/2009 un nuevo apartado 2.bis al artículo 1, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
 - El nuevo apartado establece que “el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajadores o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa. Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores.”
 - Por otra parte, la Disposición transitoria quinta del Real Decreto-Ley 10/2010, establece que “las empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-Ley, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes a que se refiere el artículo 1.2.bis de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en el presente real decreto-ley. En todo caso, el incremento de porcentaje de bonificación únicamente podrá aplicarse respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.”
- 3 Los apartados 1, 2 y 3 del artículo 10 (bonificaciones de cuotas por contratación indefinida) establecen bonificaciones de cuotas para las empresas que contraten hasta el 31 de diciembre de 2011 de forma indefinida a trabajadores desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos, siempre que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.
 - Para los trabajadores entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, se tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 800 € al año durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario, en el

caso de que el contrato se realicen con hombres, y de 1000 € cuando el contrato se realicen con mujeres.

A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad aquellos jóvenes que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses y no haber completado la escolaridad obligatoria o carecer de titulación profesional.

- Mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 1.200 € al año durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario, en el caso de que el contrato se realicen con hombres, y de 1400 € cuando el contrato se realicen con mujeres.
- Por transformación a indefinidos hasta el 31 de diciembre del 2011, de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 500 € al año durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario, en el caso de que el contrato se realicen con hombres, y de 700 € cuando el contrato se realicen con mujeres.

4 En su artículo 11 (Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación), 12, la disposición adicional segunda, las disposiciones transitorias séptima, octava y novena del Real Decreto-Ley 10/2010, modifican la regulación actual de los contratos para la formación en los siguientes aspectos:

- Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional. La bonificación se extiende al 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social. Estas bonificaciones de cuotas son compatibles con las establecidas para la financiación del coste de la formación teórica prevista en el artículo 27.5 del Real Decreto 395/2007. Como excepción, los contratos para la formación formalizados con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo no tienen derecho a las bonificaciones establecidas en el Real Decreto-Ley 10/2010.

Para tener derecho a estos incentivos el contrato para la formación deberá suponer un incremento de la plantilla de la empresa.

- Dicha bonificación se aplicará a los contratos para la formación suscritos en fecha anterior al 18-06-2010 que se prorroguen a partir de dicha fecha. En estos casos, la bonificación se extiende desde la fecha de la prórroga hasta la finalización del contrato de trabajo.
- La acción protectora de la Seguridad Social se extiende a todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluyendo la prestación por desempleo. La cotización por la contingencia de desempleo se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas. Como excepción, los contratos para la formación formalizados con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo no tienen derecho a la prestación por desempleo.
- La ampliación de la acción protectora por desempleo se aplicará a los contratos para la formación suscritos en fecha anterior al 18-06-2010 que se prorroguen a partir de dicha fecha. En estos casos, la bonificación se extiende desde la fecha de la prórroga hasta la finalización del contrato de trabajo.
- Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar las bonificaciones establecidas en el Real Decreto-Ley 10/2010 o la reducción de cuotas actualmente establecida en la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación se detalla cómo se van a identificar y que modificaciones se van a realizar en el ámbito de cotización.

DESEMPLEO TOTAL Y PARCIAL (ERE).

La nueva definición de ERE Total o Parcial dada en el punto 1 modifica la actual forma de informar las citadas situaciones en el fichero FAN, lo que implica que pueda convivir un ERE Total con un ERE Parcial para el mismo trabajador y periodo de liquidación.

Por tanto cuando dentro del período de liquidación el trabajador se encuentre en situación de Expediente de Regulación de Empleo por días completos, continuados o alternos, se reflejará en el campo 1110 del segmento DAT el indicador "T" (Expediente de Regulación de Empleo Total) y, por los días en los que se encuentre en situación de Expediente de Regulación de Empleo Parcial, se informarán dos segmentos DAT con los días correspondientes a esta situación, uno por la parte trabajada (indicador "R") y otro por la parte de jornada regulada (indicador "P").

La bonificación por Expediente de Regulación de Empleo se reflejara tal y como se indicó en el boletín de noticias RED 2010/07 de 7 de julio de 2010

La bonificación del 80 por ciento relativa a Expedientes de Regulación de Empleo se aplicara en la clave de deducción CD28 "Bonificaciones por Expediente de Regulación de Empleo" de igual manera que se indico en el noticias RED 2009/07 de fecha 16 de abril de 2009.

APLICACIÓN DE LAS NUEVAS BONIFICACIONES POR CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Para identificar los incentivos creados en este Real Decreto-Ley referentes a los apartados 1, 2 y 3 del artículo 10 se utilizará la clave de bonificación (CD22) que irá a cargo del SPEE. En el campo 1269 del segmento DAT "Colectivo de Peculiaridad de Cotización" deberá reflejarse el código de colectivo incentivado que corresponda, según la siguiente tabla.

| Colectivo | Descripción | Cuantía Mensual | Cuantía Diaria |
|-----------|--|-----------------|----------------|
| 2037 | ENTRE 16/30 AÑOS. PROB. EMPLEA BILID. HOMBRE | 66,67 | 2,22 |
| 2038 | ENTRE 16/30 AÑOS. PROB. EMPLEA BILID. MUJER | 83,33 | 2,78 |
| 2039 | MAYOR 45 AÑOS. DESEMP LEAD 12 MESES. HOMBRE | 100,00 | 3,33 |
| 2040 | MAYOR 45 AÑOS. DESEMP LEADO 12 MESES. MUJER | 116,67 | 3,89 |
| 1805 | CONV. INDEF-C. FORMAT. REL EV. SUST. JUB. HOMBRE | 41,67 | 1,39 |
| 1806 | CONV. INDEF-C. FORMAT. REL EV. SUST. JUB. MUJER | 58,33 | 1,94 |

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

El Real Decreto Ley 10/2010, introduce las siguientes modificaciones en los contratos de formación:

- Establece la obligación de cotizar por desempleo por una cuota fija, para aquellos trabajadores de nueva contratación o para aquellos que se les prorrogue la vigencia del mismo.
- Y para las mismas situaciones indicadas en el punto anterior podrán bonificarse el 100 por 100 de las cuotas, tanto de la cuota empresarial como de la cuota a cargo del trabajador, en el caso de que el contrato para la formación suponga un incremento de la plantilla de la empresa.
- Estas modificaciones no son de aplicación para los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, que están excluidos de la contingencia de desempleo y por los que no procede la aplicación de la bonificación indicada en el párrafo anterior.

Estos cambios suponen que en el mismo Código de Cuenta de Cotización convivan trabajadores por los que existe la obligación de cotizar por desempleo, y por los que se puede tener o no derecho a la bonificación del 100 por 100 de las cuotas totales, y trabajadores por los que no existe obligación de cotizar por desempleo y por tanto, por los que no es de aplicación esta bonificación.

- Para indicar los trabajadores que cotizan por desempleo o no, en el fichero FAN, en la referencia 1269 (colectivo de peculiaridad de cotización) del DAT (que hasta ahora solo se utilizaba para informar el colectivo perteneciente a las bonificaciones) deberá venir informado uno de los siguientes colectivos:

“4203” (no cotizan por desempleo)

“4204” (si cotizan por desempleo)

El cálculo consistirá en una cuota fija que será la resultante de aplicar el tipo mínimo a la base mínima correspondiente a contingencias de accidentes de trabajo (75% de la base mínima vigente en el ejercicio) para el ejercicio 2010. El importe de la cuota fija por desempleo es de 39,07 (30, 48 a cargo de la empresa y 8, 59 a cargo del trabajador).

La bonificación del 100 por 100 de las cuotas se financia a cargo del SPEE y se identificará con la clave de deducción 07. Esta bonificación es de aplicación para periodos de liquidación igual o superior a 06/2010.

FECHA DE IMPLEMENTACIÓN EN EL ÁMBITO DE COTIZACIÓN DE LAS MODIFICACIONES PREVISTAS EN EL REAL DECRETO LEY 10/2010.

En un próximo Boletín de Noticias RED se informará de la fecha en la que estarán implementadas estas modificaciones.

No obstante, hasta que no se publique la nueva versión de WinSuite32 esta aplicación dará errores en la validación de ficheros que contengan expedientes de regulación de empleo total y parcial en un mismo segmento TRA, en los nuevos colectivos CD22 así como en los contratos formativos (nuevos colectivos y cotización por desempleo). Estos errores no impiden el envío del fichero.

En tanto no estén implementadas estas modificaciones, las empresas que tengan derecho a aplicarse la bonificación relativa a los contratos formativos como las relativas a las nuevas contrataciones indefinidas, deberán de solicitar las mismas mediante el procedimiento de devolución de cuotas en la Administración de la Seguridad Social correspondiente.

En lo relativo a la cotización por desempleo, esta Tesorería General de la Seguridad Social calculará el Recibo de Liquidación de Cotizaciones sin tener en cuenta la cuota correspondiente a la contingencia por desempleo. El ingreso de las cuotas deberá realizarse mediante el Recibo de Liquidación de Cotizaciones emitido por esta Tesorería, que no contendrá las cuotas por desempleo.

El ingreso correspondiente a la cotización por desempleo deberá realizarse en papel mediante boletín de la serie TC1. Este ingreso complementario sólo contemplará las cuotas por desempleo correspondiente a los trabajadores por los que exista la obligación de cotizar por dicha contingencia. Este TC1 complementario se codificará con clase de liquidación y clave de control 4-00.

Excepcionalmente, el ingreso de las cuotas por desempleo correspondiente a la liquidación de junio podrá autorizarse a su ingreso sin recargo en el mes de agosto, mediante presentación del TC1 en la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente.