



Noticias RED

Remisión electrónica de documentos



Boletín de Noticias RED 2006/05

28 de Junio de 2006

REAL DECRETO-LEY 5/2006, de 9 de Junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Con fecha 14 de Junio se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 5/2006 de 9 de Junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Entre las principales medidas que afectan a la Seguridad Social relativas a altas de trabajadores y cotización, que contiene este Real Decreto-Ley, se encuentran las dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo, centradas estas últimas en el fomento del empleo estable. Además se incorporan medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como para introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo.

A-Medidas de impulso de la contratación indefinida

1º.PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

A) Objeto del Programa y beneficiarios.

1. El presente Programa regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. Igualmente se regulan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores.

2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica.

3. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este Programa de Fomento del Empleo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo,

siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

4. Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.

5. La cuantía y duración de las bonificaciones se regirán por lo establecido en los puntos siguientes, incluyéndose a efectos informativos un cuadro-resumen de las mismas en el anexo de este noticias RED.

B) Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.

1. Los empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalan en esta Sección, se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social en la siguiente duración y cuantía mensual o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado perteneciente a alguno de los siguientes colectivos:

a) Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850/año) durante 4 años.

b) Mujeres que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.

c) Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.

d) Mayores de cuarenta y cinco años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

e) Jóvenes de dieciséis a treinta años, ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.

f) Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

2. Los empleadores, incluidos los Centros Especiales de Empleo, que contraten indefinidamente a personas con discapacidad tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 250 euros/mes (3.000 euros año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

Cuando se trate de la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, procedentes de enclaves laborales, la bonificación a que tendrá derecho la empresa colaboradora será de 266,67 euros/mes (3.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento de empleo la bonificación ascenderá a 183,33 euros/mes (2.200 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

Tendrán derecho a la misma bonificación los Centros Especiales de Empleo que contraten a estos trabajadores mediante cualquier contrato temporal, incluidos los formativos.

Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, 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 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

4. Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, incluidos en los colectivos relacionados en la disposición adicional segunda de este real decreto-ley, y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

5. Igualmente se incentivará la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración y de su transformación en indefinido, con una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 4 años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.

6. En todos los casos mencionados en este artículo, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:

- a) El 100 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b) El 75 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- c) El 50 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- d) El 25 %, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 % de la jornada habitual o a tiempo completo.

7. Los contratos de trabajo que se celebren con los trabajadores incluidos en los colectivos a que se refiere este apartado se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

C) Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo.

1. Los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, celebrados con anterioridad al 1 de junio de 2006, que se transformen en indefinidos, antes del 1 de enero de 2007, darán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante 3 años.

2. En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial la bonificación se aplicará en los términos del punto B.6.

3. Los contratos de trabajo a que se refiere este punto se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

D) Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

1. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a la bonificación del 50 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10 % transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar un máximo del 100 %.

Si, al cumplir sesenta años de edad, el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación a la que se refiere el párrafo anterior será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

2. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se

produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del punto B.6.

E) Requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.

b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

F) Exclusiones.

1. Las bonificaciones previstas en este Programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, u otras disposiciones legales.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas

o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los puntos B.5, C y D.2.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

e) Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.

2. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, solo les será de aplicación las exclusiones de la letra c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d) del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2.

No obstante, la exclusión establecida en la letra d) del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

G) Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones.

1. En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 112 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

2. Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

3. Las bonificaciones aquí previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

H) Mantenimiento de bonificaciones.

1. Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de este real decreto-ley que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación.

En el supuesto de que se reitere la novación del contrato a que se refiere el párrafo anterior, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

2. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

3. En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera.

1) Reintegro de los beneficios.

1. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

2. La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2°.CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se amplia además la posibilidad de contratar mediante contratos de fomento de la contratación indefinida, contemplada en la disposición adicional 1ª de la Ley 12/2001, a trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, siempre que se celebren con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

3°.REDUCCIÓN DE COTIZACIONES EMPRESARIALES POR CONTRATOS INDEFINIDOS

1. Para la contingencia de desempleo:

a) Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados: el 7,30 por ciento, del que el 5,75 por ciento será a cargo del empresario y el 1,55 por ciento a cargo del trabajador.

b) Contratación de duración determinada:

- Contratación de duración determinada a tiempo completo: el 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.

- Contratación de duración determinada a tiempo parcial: 9,30 por ciento, del que el 7,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.

- El tipo de cotización para los trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, será el fijado en el apartado 1.º, párrafo b) anterior, para la contratación de duración determinada a tiempo completo, salvo cuando sea de aplicación el tipo de cotización previsto en el párrafo a) anterior, para contratos concretos de duración determinada o para trabajadores discapacitados. La cuota a ingresar por el trabajador y por el empresario se reducirá, respectivamente, en un 30 por ciento.

- Los tipos de cotización de este apartado b) no han variado sin embargo desaparece la referencia a las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) por las que estas tenían que cotizar al 9,30 por ciento, de forma que a partir del 1 de julio de 2006, la cotización por desempleo

de los trabajadores de estas empresas se regirá por lo establecido en los apartados anteriores.

2. Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial, el 0,20 por ciento a cargo exclusivo de la empresa.

B- Modificación del límite de edad exigido a determinados trabajadores para los contratos de Formación

Se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en lo que se refiere al límite de edad exigido a los trabajadores para celebrar contratos de formación, de manera que a partir de la entrada en vigor (15 de junio) del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio.

1. Con carácter general el límite máximo de edad es de 21 años.

2. No están eximidos del límite general de edad exigido (21 años) los desempleados:

- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

3. Los desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios, no podrán superar la edad de 24 años.

4. A los desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo y desempleados con discapacidad no les es de aplicación el límite de edad.

C- Modificación del apartado 5 del artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en lo que se refiere a la duración del contrato.

Queda redactado en los siguientes términos:

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

D- Modificación de los requisitos de contratos en prácticas con trabajadores discapacitados con derecho a reducción.

Se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en lo referido a los contratos en prácticas con trabajadores discapacitados con derecho a reducción, de manera que a partir de la entrada en vigor (15 de junio) del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, todas aquellas empresas que celebren contratos en prácticas (y no solo a tiempo completo) con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

E- Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad.

Con entrada en vigor el próximo 1/07/2006

1. Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.

3. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio

4. No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

5. A estos contratos les será de aplicación la subvención establecida en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

6. La transformación de los contratos de duración determinada regulados en esta disposición en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de las subvenciones establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

7. Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.

8. El Gobierno podrá modificar lo establecido en esta disposición, de acuerdo con el artículo 17.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

F- Exclusión social y fomento del empleo.

Con entrada en vigor el próximo 1/07/2006.

A efectos del Programa de Fomento del empleo descrito en apartado 1º (Programa de fomento de empleo) punto A, de este noticias Red, se informa que la situación de exclusión social se acreditará por la pertenencia a alguno de los colectivos relacionados a continuación:

a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1.º Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

2.º Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.

d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

G- Régimen aplicable a los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley 5/2006.

1. Los contratos de trabajo para la formación y de inserción concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley 5/2006 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

2. Los contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad concertados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

3. Las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a dichos contratos les será de aplicación lo establecido en lo descrito en el apartado 1º (Programa de fomento de empleo) punto H, de este noticias red.

H- Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales.

Lo previsto en el artículo 15.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley 5/2006.

Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a la entrada en vigor de este real decreto-ley (15 de junio).

I- Tipos de cotización aplicables a los contratos de inserción subsistentes.

La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional por los contratos de inserción subsistentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley 5/2006 se realizará aplicando las bases y tipos de cotización vigentes en la fecha de devengo de las cuotas correspondientes, siendo el tipo de cotización por la contingencia de desempleo el establecido en cada momento para la contratación indefinida.

J- Entrada en vigor.

El real decreto-ley 5/2006 entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (14 de junio), salvo los capítulos I y III; las disposiciones adicionales primera, segunda, tercera y sexta, y la disposición derogatoria, apartados 1.b), 1.c), 1.d) y 1.e) y 2, que entrarán en vigor el 1 de julio de 2006.

COLECTIVOS	DESCRIPCIÓN	CUANTIA ANUAL EN €	DURACIÓN
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.			
Mujeres.	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género.(1º.B.1.a y B.3.)	850	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto.(1º.B.1.b)	1.200	
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si anteriormente a su retirada, ha trabajado, al menos, 3 años. (1º.B.1.c.)		
Mayores de 45 años. (1º.B.1.d.)		1.200	Toda la vigencia del contrato.
Jóvenes.	De 16 a 30 años. (1º.B.1.e.)	800	4 años.
Otros colectivos y situaciones especiales.	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social. (1º.B.1.f. y B.4.)	600	
	Personas con discapacidad. (1º.B.2.)	3.000	Toda la vigencia del contrato.
	Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales. (1º.B.2.)	3.200	
	Conversiones en indefinidos, de contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación. (1º.B.5.)	500	4 años.
PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO.			
Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes de 1 de enero de 2007.(1º.c)		800	3 años.
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL			
Personas con discapacidad. (1º.B.2.)		2.200	Toda la vigencia del contrato.
Victimas de violencia de género o doméstica. (1º.B.3.)		600	
Personas en situación de exclusión social. (1º.B.4.)		500	
BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO			
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años. (1º.D.1.)		50% de la aportación empresarial por contingencias comunes salvo la incapacidad temporal, incrementándose anualmente en un 10%, hasta el 100.	Toda la vigencia del contrato.
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad. (1º.D.2.)		1.200	4 años.

Modificaciones en el ámbito de Cotización

1. Instrucciones de cumplimentación en el Sistema RED

- Se creará una nueva clave de bonificación, la CD22 “Bonificación Fom. Empleo RDL 5/2006”, para que, a partir de las liquidaciones con período de julio de 2006 se comuniquen las bonificaciones reguladas en este Real Decreto Ley.

La clave de bonificaciones EDLCD22 totalizará en el segmento EDTCD22 y el importe del mismo sumará en el segmento EDTCA60 ‘Suma de bonificaciones/Subvenciones’.

- Las bonificaciones previstas en el RDL 5/2006 tienen carácter mensual independientemente del grupo de cotización del trabajador (diario o mensual). Cuando el trabajador no permanezca en alta durante todo el mes, se calculará el importe diario. Para ello, el importe de la bonificación mensual se dividirá entre 30 y se multiplicará el resultado obtenido con dos decimales por el número de días en alta.

En el supuesto de que el trabajador presente distinta situaciones en el mes (varios segmentos DAT) el importe de la bonificación se calculará para cada uno de ellos, sin que en ningún caso la suma pueda exceder del importe mensual establecido.

- Dado que estas bonificaciones son de importe mensual fijo o su equivalente diario y su cálculo no depende de la base de cotización del trabajador, únicamente se admitirá la clave de bonificación CD22 en las liquidaciones de tipo L00, L02 y L04 ‘Complementaria por reintegro de prestaciones y/o deducciones’ y liquidaciones L13 ‘Complementaria por vacaciones no disfrutadas y retribuidas a la finalización del contrato’.

La clave de bonificación CD22 se acepta también en liquidaciones L03 ‘complementaria por abono de salarios con carácter retroactivo’ en los supuestos en los que la bonificación no haya podido aplicarse íntegramente en la liquidación L00 a la que complementa, por ser superior a la cuota empresarial correspondiente a ese trabajador. En este caso, en la liquidación L03 podrá aplicarse la diferencia entre la cuantía total de la bonificación y la consignada en la liquidación L00, con el límite del 100% de la cuota empresarial a ingresar por ese trabajador.

- Para identificar los diferentes colectivos especificados en el Real Decreto Ley en los que se enmarca el trabajador que origina esta peculiaridad de cotización, se ha creado una tabla de Colectivos cuya clave deberá comunicarse cuando el trabajador esté encuadrado en alguno de ellos y la empresa pueda aplicarse la bonificación correspondiente.

Tendrá las siguientes características:

- Campo numérico de 4 posiciones.
- Se creará a nivel de DAT en el campo 1269 del FAN.

Podrá adoptar los valores de la tabla de claves de colectivos incentivados que a continuación se detalla:

CLAVE	DENOMINACIÓN LARGA	DENOMINACIÓN CORTA
0001	PLAN EXTR.REDUC.TEMPORALIDAD -C.TEMPORAL	PLAN EXTR.R.T-C.TEMP

CLAVE	DENOMINACIÓN LARGA	DENOMINACIÓN CORTA
0002	PLAN EXTR.REDOC.TEMPORALIDAD -C.FORMATIV	PLAN EXTR.R.T-C.FORM
0003	CONVERSION INDEF-C.FORMAT.RELEV.SUST.JUB	CONV.INDEF-C.FORMAT.
0004	MUJERES	MUJERES
0005	MUJER REINCORPORADA -5 AÑOS INACTIVIDAD-	MUJER REINC-5 AÑOS-
0006	MUJER PARTO 24 MESES	MUJER PARTO 24 MES
0007	MAYORES 45 AÑOS	MAYORES 45 AÑOS
0008	HOMBRES JOVENES ENTRE 16 Y 30 AÑOS	HOMBRE JOVEN 16-30
0009	HOMBRES DESEMPLEADOS MÁS DE 6 MESES	HOMB.DESEEMPL. +6 MES
0010	EXCLUIDOS SOCIALES -INDEFINIDOS-	EXCL.SOCIALES-INDEF-
0011	VÍCTIMA VIOLENCIA DE GENERO -INDEFINIDOS-	V.VIOL.GÉNERO-INDEF-
0013	DISCAPACITADO -CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-	DISCAPACITADO-CEE-
0014	DISCAPACITADO -INDEFINIDO-	DISCAPACITADO-INDEF-
0015	DISCAPACITADO -ENCLAVE LABORAL-	DISCAPACITADO-E.LAB-
0016	MUJER REINCORPORADA -MATERNIDAD-	MUJER REINC-MATERNID
0017	EXCLUIDOS SOCIALES -TEMPORALES-	EXCL.SOCIALES-TEMP-
0018	VÍCTIMA VIOLENCIA DE GENERO -TEMPORALES-	V.VIOL.GÉNERO-TEMP-
0019	DISCAPACITADO -TEMPORALES-	DISCAPACITADO-TEMP-
0020	DISCAPACITADO -CENTRO ESPECIAL EMPLEO- TEMPORALES	DISCAPACI-CEE-TEMP

Para facilitar su encuadramiento, a continuación se relacionan cada una de las claves de colectivo con el texto del RDL que lo regula:

0001 Y 0002 PLAN EXTRAORDINARIO DE REDUCCIÓN DE TEMPORALIDAD

- Detallado en el Artículo 3.1 del Capítulo I.

0003 CONVERSIÓN A INDEFINIDO DE CONTRATO FORMATIVO, DE RELEVO O JUBILADO PARCIAL

- Artículo 2.5 del Capítulo I.

0004 MUJERES

- Artículo 2.1.a) del Capítulo I.

0005 MUJER REINCORPORADA -5 AÑOS INACTIVIDAD-

- Artículo 2.1.c) del Capítulo I.

0006 MUJER PARTO 24 MESES

- Artículo 2.1.b) del Capítulo I.

0007 MAYORES 45 AÑOS

- Artículo 2.1.d) del Capítulo I.

0008 JÓVENES ENTRE 16 Y 30 AÑOS

- Artículo 2.1.e) del Capítulo I.

0009 DESEMPLEADOS MÁS DE 6 MESES

- Artículo 2.1.f) del Capítulo I.

0010 EXCLUSIÓN SOCIAL INDEFINIDOS

- Artículo 2.4 del Capítulo I (para contratos indefinidos).

0011 VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO INDEFINIDOS

- Artículo 2.3 del Capítulo I (para contratos indefinidos).

0013 DISCAPACITADO –CEE-

- Artículo 2.2 del Capítulo I (indefinido de Centro Especial de Empleo).

0014 DISCAPACITADO -INDEFINIDO-

- Artículo 2.2 del Capítulo I (para contratos indefinidos).

0015 DISCAPACITADO, ENCLAVE LABORAL

- Artículo 2.2 del Capítulo I (para contratos indefinidos procedentes de enclaves laborales).

0016 MUJER REINCORPORADA –MATERNIDAD-

- Artículo 4.2 del Capítulo I.

0017 EXCLUSIÓN SOCIAL TEMPORAL

- Artículo 2.4 del Capítulo I (contratación temporal).

0018 VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO TEMPORALES

- Artículo 2.3 del Capítulo I (contratación temporal).

0019 DISCAPACITADO CONTRATO TEMPORAL

- Artículo 2.2 del Capítulo I (contratación temporal).

0020 DISCAPACITADO CEE CONTRATO TEMPORAL

- Artículo 2.2 del Capítulo I (contratación temporal en Centro Especial de Empleo).

- Cuando la cotización del trabajador sea a tiempo parcial y la empresa pueda beneficiarse de alguna de las bonificaciones previstas en el Real Decreto Ley, en el fichero FAN se deberá informar de un nuevo indicador de reducción del importe de la bonificación que tiene las siguientes características:

- Campo numérico de 1 posición.
- Vendrá informado en el segmento DAT, campo 1200 del FAN.
- Podrá adoptar los siguientes valores:

1 “Reducción mínima”

Cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada. Con este indicador, para calcular la bonificación se aplicará el 75% de la cuantía correspondiente.

2 “Reducción media”

Cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada. En este caso la bonificación se calculará aplicando el 50% de la cuantía correspondiente.

3 “Reducción máxima”

Si la jornada laboral es inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo. Con este indicador la bonificación se calculará aplicando el 25% de la cuantía correspondiente.

4 “Importe total sin reducción”

Si la jornada laboral es igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo. Con este indicativo el importe de la bonificación que se calcule será del 100% de la cuantía correspondiente.

Además, para estos casos en los que la cotización del trabajador es por horas, se deberá cumplimentar el número de días a los que afecta la bonificación en el campo 1150 (actualmente sólo se utiliza para indicar el número de días de alta de los trabajadores extranjeros en el Régimen Especial Agrario de Jornadas Reales).

- Se ha creado un nuevo indicador a nivel de DAT para que se comuniquen en las Relaciones Nominales de Trabajadores la condición de discapacidad del trabajador según corresponda, independientemente de la modalidad contractual del trabajador (esté bonificada o no).

Tendrá las siguientes características:

- Campo alfanumérico de 1 posición.

- Vendrá informado en el segmento DAT, campo 1267 del FAN.
- Podrá adoptar los siguientes valores:
 - D Trabajador discapacitado con grado de minusvalía igual o superior al 33%
 - S Pensionista de incapacidad permanente de la Seguridad Social
 - P Pensionista de incapacidad permanente de Clases Pasivas

- Nuevo campo de indicador de Relación Laboral.

Se crea un nuevo campo de “Indicador de Relación Laboral” al objeto de identificar en las relaciones nominales de trabajadores a los trabajadores afectados por alguna de las siguientes relaciones laborales:

- 0100 Personal de alta dirección.
- 0409 Deportistas profesionales.
- 0900 Abogados en despacho de abogados.

Este indicador se consignará en el campo 1268 del DAT y será numérico de 4 posiciones.

Según las distintas modificaciones descritas anteriormente, el segmento DAT del fichero FAN quedaría con la siguiente estructura:

SEGMENTO DAT:

DAT	DATos del trabajador y periodo	O	70		
1010	Cabecera de segmento	an..3	O	1	3 DAT
1020	Mes de liquidación. Periodo		O		
1030	Indicador	n1	C	4	1 0
1040	Mes (Periodo)	n..4	O	5	4
1050	Indicadores y perfil del trabajador		C		T-16
1060	Huelga parcial	an1	C	9	1 H
1070	Pluriempleo	an1	C	10	1 P
1080	Reducción	an1	C	11	1
1090	Modalidad de salario	an1	C	12	1 M

Poner un 0 fijo. Futuro uso.

Para autorizados a presentar más de un mes en un único TC2. Normalmente ajustado a la derecha y ceros por la izquierda.

Obligatorio en situaciones de Huelga Parcial

Obligatorio en situaciones de Pluriempleo

Obligatorio para estas situaciones:
 R=Reducción jornada guarda legal o Maternidad tiempo Parcial (jornada trabajada)
 T= Maternidad Tiempo Parcial (jornada relativa a descanso por maternidad)
 En el Reg. Esp. Agrario (0613):
 D=Descanso por maternidad a tiempo completo
 E=Riesgo durante el embarazo

Obligatorio para grupos de 8 a 11 que tengan retribución mensual

1100	Alta sin retribución	an1	C	13	1	A		Obligatorio en situaciones de Alta sin percibo de retribución
1110	Otros	an1	C	14	1			Obligatorio para estas situaciones: I = Incapacidad Temporal diferida. R = Regulación de Empleo Parcial (parte trabajada) P = Regulación de Empleo Parcial (situación ERE) T= Regulación de Empleo Total
1120	Contratación inferior a 7 días	an1	C	15	1	C		Obligatorio para contratos de duración efectiva inferior a 7 días Ley 12/2001
1130	Cotización		O					Días u horas cotizados.
1140	Días/Horas	n..3	O	16	3			Días u horas. Para el Rég. 0613 se indicará número de Jornadas Reales a excepción del periodo de vacaciones y cuando se informe solo de clave de base BA35 en liquidaciones complementarias, que se indicará número de días.
1150	Nº de días en alta	n..2	C	19	2			Obligatorio con formato numérico para Rég. 0613 cuando exista clave de base BA35 (trabajadores extranjeros). Y obligatorio para contratos a tiempo parcial bonificados con el nuevo programa de fomento de empleo (R.D.L. 5/2006 de 9 de junio)
1160	Indicador	an1	C	21	1	H		Obligatorio en cotización por horas
1165	Indicador de vacaciones	an1	C	22	1	V	T-16	Obligatorio en prorrateo de bases cotización por vacaciones.
1170	Clave de días/jornadas específicas de colectivo	an1	C	23	1		T-17	Obligatorio para el Régimen 0911
1180	Específicos	n..2	C	24	2			Obligatorio para el Régimen 0911
1190	Reservado	n..3	C	26	3			
1200	Indicadores de reducción bonificación	n1	C	29	1		T-53	Obligatorio en cotización por horas con bonificaciones (CD22) sujetas al R.D.L. 5/2006 de 9 de junio.
1210	Grupo de Cotización		C					
1220	Grupo	n..2	C	30	2	0..11	T-18	Obligatorio para Régimen 0112 y 0613
1230	Reservado	an..4	C	32	4			
1240	Clave de contrato de trabajo	n..3	C	36	3		T-19	Obligatorio en todos los casos, excepto para determinados colectivos . Ver tabla
1250	Epígrafe de AT y EP	n..3	C	39	3	1..131	T-20	Obligatorio en todos los casos, excepto para determinados colectivos.
1260	Epígrafe secundario	n..3	C	42	3		T-20	Sólo se consignará cuando el epígrafe principal sea 114. Ver explicación descripción de campos
1265	Reservado	n..3	C	45	3			
1267	Indicadores de discapacidad	an1	C	48	1		T-55	Indicadores de discapacidad obligatorio para trabajadores discapacitados.
1268	Indicador de Relación Laboral	n..4	C	49	4		T-56	Obligatorio para los trabajadores afectados por alguna de las relaciones laborales según tabla.

1269	Colectivo de peculiaridad de cotización	n..4	C	53	4	T-54	Obligatorio para los trabajadores sujetos al nuevo programa de fomento de empleo según R.D.L.5/2006 de 9 de junio
1270	Reservado	an..14	C	57	14		

2. Instrucciones de cumplimentación de TC2 normalizado

Las bonificaciones previstas en el RDL 5/2006 de 9 de junio se reflejarán en el documento TC2 normalizado mediante la nueva clave de deducción 22 “Bonificación Fom. Empleo RDL 5/2006”. Los importes consignados con esta clave en la columna de compensaciones/deducciones totalizarán en la casilla de “Bonificaciones y Reducciones a cargo del INEM” del recuadro “Suma de Compensaciones y Deducciones” del pie del documento y se trasladarán a la casilla 601 del TC1/X “Bonificaciones y Subvenciones” (en el TC1/8 en la casilla 610).

En los documentos TC2 normalizados no se reflejarán los nuevos campos creados en el fichero FAN.

3. Modificaciones en los tipos de cotización por Desempleo y FOGASA

- A partir del período de liquidación de julio de 2006, el tipo de desempleo mínimo actual disminuye quedando en el 7,30 %, del que el 5,75% es a cargo del empresario y el 1,55 % es a cargo del trabajador.
- A partir de julio de 2006, las empresas de trabajo temporal cotizarán por sus trabajadores cedidos a empresas usuarias al tipo de desempleo que corresponda en función de la modalidad contractual o condición de minusvalía.
- La cotización al Fondo de Garantía Salarial pasa a ser el 0,20 % a partir de julio de 2006.

Debido a estas modificaciones, las liquidaciones con período múltiple que comprendan periodos del primer semestre con periodos del segundo deberán confeccionarse en documentos separados.

Ejemplo:

Trabajador con un grado de discapacidad del 33% que ha sido contratado el día 1 de julio de 2006 en un Centro Especial de Empleo, con un contrato de fomento de empleo, indefinido a tiempo parcial y con una jornada laboral superior a la cuarta parte de la jornada habitual e inferior a la mitad de dicha jornada que la realiza durante todo el mes de julio.

Por este trabajador, encuadrado en el colectivo 0013, la empresa puede beneficiarse de una bonificación sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social de 250 euros/mes, reducido este importe en un 50% según su jornada laboral.

La cotización en este supuesto se reflejará en el fichero FAN tal y como se muestra a continuación:

ETITC220WS5520000211199R99999200608110953RDL52006FANNP0000000000000
 EMP011199999999991 000009999999Y 011199999999920060707L0000 E
 RZS01NOMBRE DE LA EMPRESA
 TRA289999999991 000009999999Q
 AYNAPPELLIDO APELLIDO NOMBRE APAPN
 DAT00007 12031H 00000210 250113000000D00000013
 EDLBA010000045600 00000000000000000000000000000000
 EDLBA020000045600 00000000000000000000000000000000
 EDLCD220000012500 03200607010000000000000000000000
 TCT00274000001000000 00000000
 EDTBA0100000000045600 00000000000000000000000000000000
 EDTBA0200000000045600 00000000000000000000000000000000
 EDTCD2200000000000000 0000000000000000012500
 EDTCA0100000000045600T028300000000000012905
 EDTCA3000000000000000 00000000000000000451
 EDTCA3100000000000000 000000000000000000287
 EDTCA3200000000000000 00000000000000000164
 EDTCA5000000000045600 000000000000000003739
 EDTCA6000000000000000 0000000000000000012500
 EDTTT1000000000000000 0000000000000000012905
 EDTTT2000000000000000 00000000000000000451
 EDTTT3000000000000000 000000000000000008761-
 EDTTT9100000000000000 000000000000000004595
 ETFTC220WS5520000211199R99999200608110953RDL52006FANNP0000100000024

Modificaciones en el ámbito de Afiliación

Como consecuencia de la publicación del Real Decreto-Ley 5/2006, en el ámbito de afiliación se hacen necesarias las modificaciones que a continuación se detallan para la adecuación a la nueva normativa.

1. Nuevos valores en la tabla de Relación Laboral de Carácter Especial

El artículo 12 del Real Decreto-Ley 5/2006, modifica el artículo 11 letra a) apartado 2, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo al límite máximo de edad de los trabajadores contratados en formación, estableciendo límites diferentes para algunos colectivos, haciéndose necesaria la identificación de dichos colectivos.

Así, se ha creado 3 nuevos valores en la tabla de Relación Laboral de Carácter Especial:

- 9911 → Alumnos-trabajadores en programas de escuelas taller
- 9912 → Alumnos-trabajadores en programas de casas de oficios
- 9913 → Alumnos-trabajadores en programas de talleres de empleo

Dichos valores únicamente serán admisibles para los contratos 421, siendo imprescindible cumplimentar el campo RLCE cuando dicho contrato se suscriba en alguno de los programas señalados (escuelas taller, casas de oficios o talleres de empleo).

La fecha de entrada en vigor de este apartado es 15.06.2006.

2. Modificación del campo ‘Mujer reincorporada’

En el artículo 2 letra c), se incluye en el Programa de Fomento del Empleo un nuevo colectivo con derecho a bonificación: las mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral.

Para identificar a este colectivo se ha creado un nuevo valor asociado al campo ‘Mujer reincorporada’: 3 → 5 años de inactividad.

3. Nueva clave de situación de baja de trabajadores

En el artículo 6 apartado 2, se establece que las empresas que extingan por despido colectivo contratos bonificados, quedarán excluidas por un periodo de 12 meses de las bonificaciones que se establecen en el Programa del propio Real Decreto-Ley.

Para identificar estos despidos se ha creado una nueva clave de situación de baja: 77 – BAJA POR DESPIDO COLECTIVO.

4. Nuevo campo de afiliación

El artículo 2 apartado 2 último párrafo, incluye a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, como colectivos con derecho a los beneficios que se mencionan en ese mismo apartado 2.

Para identificar a dichos colectivos, se ha creado un nuevo campo que se incluirá en los ficheros AFI, FRA Y FRE, resaltado sobre fondo gris. Las versiones actualizadas de dichos ficheros se encuentran disponibles en los apartados correspondientes de las Instrucciones Técnicas públicas en el apartado Sistema RED-Documentación.

El campo se denomina 'Indicativo de pensionista de incapacidad' y podrá adquirir diferentes valores según la tabla T-48. Los valores de la tabla son:

- 0- No pensionista de incapacidad
- 1- Pensionista de incapacidad Seguridad Social
- 2- Pensionista incapacidad clases pasivas

Los valores 1 y 2 sólo se admitirán, opcionalmente, con los contratos x3x.

5. Contratos 403 y 503

Desde el 15.06.2006 no se admiten los contratos 403 – Duración determinada. Tiempo completo. Inserción y 503 - Duración determinada. Tiempo parcial. Inserción

6. Fecha de puesta en funcionamiento

Las modificaciones señaladas en los apartados 1 y 5 se encuentran operativas desde el 15.06.2006.

Las modificaciones de los apartados 2 y 3, estarán operativas el próximo 1 de julio.

En lo que se refiere al apartado 4, no estará disponible el 1 de julio (ya se comunicará la fecha concreta en la que estará disponible). Mientras no se encuentre operativo dicho campo, si es necesario comunicar un movimiento correspondiente a estos colectivos, deberá cumplimentarse el campo 'Grado de minusvalía' con un valor superior al 33%.

Nuevos documentos de resoluciones de afiliación

Entre las funcionalidades que el Sistema RED ofrece en la actualidad, se encuentra la de poder obtener un documento TA cuando se realiza cualquier movimiento de alta, baja o modificación de datos de trabajadores, así como de un duplicado de dicho documento en cualquier momento posterior a la mecanización del movimiento.

El documento TA puede obtenerse bien de manera online, bien en diferido.

En el primer caso, el sistema de forma automática, genera el documento TA en el mismo momento de la petición.

En el segundo de los casos, el sistema envía al buzón del usuario el documento TA requerido en formato texto.

A partir del próximo 3 de julio de 2006, los documentos TA que se obtienen en diferido (no así los documentos TA online), **dejarán de emitirse** y en su lugar se van a generar unos nuevos documentos de resolución.

Estas nuevas resoluciones no se generarán en formato texto, sino que se generará un fichero formateado. El nuevo fichero se denominará RAF (Resoluciones de Afiliación). El formato del fichero RAF se encuentra publicado en el apartado “Instrucciones Técnicas” del área de documentación del Sistema RED.

Para aquellos usuarios que utilicen WinSuite32, será este programa el encargado de recibir y procesar este fichero, así como de mostrar e imprimir las resoluciones.

WinSuite32 recibirá un único fichero .RAF por cada fichero .AFI enviado por el usuario, que contendrá todas las resoluciones solicitadas en dicho fichero AFI. Si la petición se ha realizado a través de la transacción online, se recibirá un fichero .RAF por cada petición.

Para aquellos usuarios que no utilicen WinSuite32, serán ellos mismos los que tendrán que desarrollar un proceso que trate este fichero. No obstante, también tendrán la posibilidad de imprimir los documentos TA online, directamente desde las transacciones online del Sistema RED.

Se anexa un modelo de cada resolución que se imprimirán a partir del día 03/07/2006

Nueva versión de WinSuite32

A partir del próximo 1 de julio estará disponible la nueva versión de WinSuite32 (versión 5.7.0).

Se recuerda que la WinSuite32 se actualiza automáticamente al realizar un envío, por lo que no es necesario efectuar ninguna actualización manual.

No obstante, también estará disponible para su descarga en el área de software del Sistema RED.

La WinSuite32 5.7.0 contendrá las siguientes modificaciones:

1. Afiliación:

- Nuevos valores en el campo de Relación Laboral de Carácter Especial (RLCE)
 - 9911 Alumnos-trabajadores en programas de escuela taller
 - 9912 Alumnos-trabajadores en programas de casas de oficios
 - 9913 Alumnos-trabajadores en programas de talleres de empleo
- Nuevo valor en el campo ‘Mujer reincorporada’
 - “3” – 5 años de inactividad
- Nueva clave de situación de baja de trabajadores
 - 77 – BAJA POR DESPIDO COLECTIVO
- Nuevo campo ‘Indicativo de pensionista de incapacidad’

T- 48

0 - NO PENSIONISTA DE INCAPACIDAD
1 - PENSIONISTA DE INCAPACIDAD SEGURIDAD SOCIAL
2- PENSIONISTA INCAPACIDAD CLASES PASIVAS

- Eliminación de los contratos 403 y 503

2. Cotización:

- Debido a que las modificaciones en el ámbito de cotización no entran en vigor hasta las liquidaciones de julio (presentación agosto), la WinSuite 32 5.7.0 no incluye las mismas. A finales del mes de julio se distribuirá una nueva versión de Winsuite que contemple las modificaciones en el ámbito de cotización.

3. Impresión :

- Se han realizado las modificaciones necesarias para, a partir del fichero RAF, poder visualizar e imprimir las resoluciones de afiliación.
- Al seleccionar la opción “Visualización de mensajes recibidos (Bandeja de entrada)” en el menú COMUNICACIONES, aparecerá la actual pantalla en la que se muestran los mensajes existentes en la bandeja de entrada. En ella, los ficheros RAF se identificarán con el nombre ‘RAF- Resoluciones de Afiliación’. Una vez seleccionado el fichero, si se pulsa el botón botones IMPRIMIR o VISUALIZAR, se mostrará la siguiente pantalla de ‘Selección de Acciones’:

	Nombre del afiliado	IPF	Tipo resolución
<input checked="" type="checkbox"/>	JUAN ESPAÑOL ESPAÑOL	00000002222222P	Modificación

La pantalla aparece dividida en 3 partes:

En la parte superior aparecen todos los tipos de resoluciones que existen. Por defecto aparecerán seleccionadas todas, ofreciéndose la posibilidad de marcar o desmarcar cada una de ellas, según el tipo de resolución que se desea visualizar o imprimir.

En la parte intermedia se muestra una ventana que contiene todos los movimientos del fichero, correspondiendo cada uno a una resolución. Por defecto vienen seleccionadas todas las acciones que contiene el fichero (de acuerdo con el criterio elegido en la parte superior), ofreciéndose dos botones, uno para MARCAR TODO y otro para DESMARCAR TODO. Además se podrán marcar o desmarcar uno a uno cada uno de los movimientos.

En la parte inferior de la pantalla, aparece un recuadro denominado 'Ordenar por', en el que se ofrece la posibilidad de ordenar las resoluciones por diferentes criterios: Nombre, IPF, CCC etc.

Si el criterio elegido es CCC o Razón Social, en la parte de la pantalla en la que se presentan los movimientos, aparecerán los datos de la empresa además de los datos de los afiliados y del tipo de resolución.

A continuación, si en la pantalla inicial se eligió IMPRIMIR, pulsando el botón CONTINUAR se lanzará la impresión de las resoluciones seleccionadas. Si por el contrario se eligió la opción VISUALIZAR, pulsando el botón CONTINUAR aparecerá una nueva ventana en la que se visualizarán las resoluciones seleccionadas. Para imprimirlas, deberá pulsarse en esta nueva ventana, el icono en el que aparece una impresora.

Si por el contrario se desea volver a la pantalla inicial sin imprimir, deberá pulsarse el botón ANTERIOR.

NOTA IMPORTANTE: A partir del próximo 3 de julio dejarán de emitirse los documentos TA en diferido y se comenzarán a emitir las nuevas resoluciones. Para poder imprimir estas nuevas resoluciones **será imprescindible descargarse la nueva versión de WinSuite32 (5.7.0).**

No obstante, tal y como se ha informado más arriba, seguirán disponibles los documentos TA en la modalidad de online.

Modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio

La disposición adicional cuadragésima octava de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, modifica los artículos 128 y 131.bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El artículo 128 apartado 1 a) establece que:

«a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.

Agotado el plazo de duración de doce meses previsto en el párrafo anterior, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, será el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de seis meses más, o bien, para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien, para emitir el alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal. El Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para determinar si una nueva baja médica tiene o no efectos económicos cuando para emitir cualquier baja médica que se produzca en un plazo de seis meses posterior a la antes citada alta médica por la misma o similar patología. “

Según la interpretación realizada por la Entidad Gestora de las modificaciones incorporadas en la Ley General de la Seguridad Social, una vez se hayan agotado los doce meses de duración de la prestación de incapacidad temporal se pueden producir las situaciones que se indican a continuación y su repercusión en el ámbito de cotización y afiliación serán las siguientes:

- Alta médica que extingue el derecho a la prestación económica, sin perjuicio de que el trabajador continúe recibiendo tratamiento médico y de que el Servicio Público de Salud continúe expidiendo partes de confirmación a efecto de justificar la ausencia al trabajo.

En este supuesto, durante el período en que no exista prestación económica por incapacidad temporal, pero se mantenga la necesidad de tratamiento médico, y hasta los dieciocho meses, procede el mantenimiento del alta del trabajador en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, y en consecuencia, la obligación de cotizar conforme a las reglas establecidas en cada Régimen del Sistema.

Dado que el trabajador se encuentra en una situación de suspensión del contrato de trabajo en la que no percibe retribuciones y en la que no tiene derecho a la prestación económica de incapacidad temporal, el empresario no tiene la posibilidad de descontar la aportación del trabajador.

En este caso, el empresario tiene la obligación de ingresar únicamente las aportaciones a su cargo, sin que exista, en este caso, ingreso de la aportación del trabajador.

Para reflejar la cotización en este supuesto, se utilizarán las claves de bases de “cotización exclusivamente empresarial” códigos BA20 (Contingencias comunes y AT y EP. Cotización exclusivamente empresarial, cuando coincida el importe de las bases), o BA21 (contingencias comunes. Cotización exclusivamente empresarial) y BA22 (AT y EP y Otras Cotizaciones. Cotización exclusivamente empresarial).

- Prórroga de la situación de incapacidad temporal hasta un máximo de seis meses.

En este supuesto, la Entidad Gestora considera que la prestación económica debe abonarse en régimen de pago directo por la Entidad Gestora o Colaboradora, de tal forma que la empresa únicamente quedará obligada a ingresar la aportación empresarial, siendo la entidad pagadora de la prestación la responsable de descontar de la cuantía de la prestación la aportación del trabajador y del ingreso de la misma en la Tesorería General de la Seguridad Social.

La cotización en este supuesto se realiza de forma análoga a las situaciones de maternidad o riesgo durante el embarazo. El empresario deberá cotizar por la aportación a su cargo, utilizando para ello las claves de bases de cotización exclusivamente empresarial (BA20, BA21 o BA22), y siendo la Entidad Gestora o Colaboradora la que realice el ingreso de la aportación a cargo del trabajador, una vez descontado su importe de la prestación.

En el supuesto de que la prestación se abone por el empresario en régimen de pago delegado, el empresario es el sujeto responsable del ingreso tanto de la aportación a su cargo, como de la aportación a cargo del trabajador.

- Alta por agotamiento con propuesta de iniciación de expediente de incapacidad permanente.

En este caso, durante la tramitación del expediente el trabajador continúa percibiendo la prestación económica por incapacidad temporal hasta la fecha de la resolución que apruebe o deniegue la incapacidad permanente.

En este supuesto, y hasta los dieciocho meses, el trabajador mantiene su situación de alta y la obligación de cotizar.

Este supuesto es similar al anterior: si la prestación se abona en régimen de pago directo, el empresario deberá ingresar exclusivamente la aportación a su cargo, utilizando para ello las claves de bases exclusivamente empresariales.

Si la prestación se abona en régimen de pago delegado, el empresario es el sujeto responsable del ingreso tanto de la aportación a su cargo, como de la aportación a cargo del trabajador. Para ello, en el momento de abonar la prestación deberá descontar el importe de la cuota a cargo del trabajador.