

# NOTICIAS RED

Remisión Electrónica de Documentos

Boletín 2012/02

23 de marzo de 2012

**PRINCIPALES NOVEDADES DERIVADAS DE LA PUBLICACIÓN DE LA ORDEN ESS/184/2012 DE 2 DE FEBRERO, POR LA QUE SE DESARROLLAN LAS NORMAS LEGALES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EJERCICIO 2012 (B.O.E. DEL 7 DE FEBRERO DE 2012).**

## **RÉGIMEN GENERAL**

El tope máximo de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social será, a partir de 1 de enero de 2012, de 3.262,50 euros mensuales.

A partir de dicha fecha, el tope mínimo de cotización para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional no podrá ser inferior a 748,20 euros mensuales.

### **1 Bases máximas y mínimas de cotización para Régimen General.**

La cotización al Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes, a partir del 1 de enero de 2012, estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

<b><u>Grupo de Cotización</u></b>	<b><u>Bases mínimas</u></b>	<b><u>Bases máximas</u></b>
1	1.045,20 euros/mes	3.262,50 euros/mes
2	867,00 euros/mes	3.262,50 euros/mes
3	754,20 euros/mes	3.262,50 euros/mes
4	748,20 euros/mes	3.262,50 euros/mes
5	748,20 euros/mes	3.262,50 euros/mes
6	748,20 euros/mes	3.262,50 euros/mes
7	748,20 euros/mes	3.262,50 euros/mes
8	24,94 euros/día	108,75 euros/día
9	24,94 euros/día	108,75 euros/día
10	24,94 euros/día	108,75 euros/día
11	24,94 euros/día	108,75 euros/día

A partir del 1 de enero de 2012, las bases mínimas de cotización por contingencias comunes aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial serán las siguientes:

<b><u>Grupo de Cotización</u></b>	<b><u>Base mínima por hora Euros</u></b>
1	6,30
2	5,22
3	4,54
4 a 11	4,51

Los tipos de cotización al Régimen General se mantienen inalterables con respecto al año 2011.

### **2 Cotización en los contratos para la Formación y el Aprendizaje.**

<b><u>Concepto</u></b>	<b><u>A cargo de la Empresa</u></b>	<b><u>A cargo del Trabajador</u></b>	<b><u>Total Euros</u></b>
Contingencias comunes	30,34	6,05	36,39
Contingencias profesionales	I.T.: 2,33 I.M.S. 1,84	---	4,17
Fondo de Garantía Salarial	2,31	---	2,31
Formación Profesional	1,11	0,15	1,26

Cuando proceda cotizar por desempleo sus cuotas serán:

<b>Concepto</b>	<b>A cargo de la Empresa</b>	<b>A cargo del Trabajador</b>	<b>Total Euros</b>
Desempleo	41,15	11,60	52,75

### 3 Base mínima de cotización respecto de los socios de Cooperativas de Trabajo Asociado, en los supuestos de contrato a tiempo parcial.

La base de cotización por contingencias comunes y profesionales de los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que hubieran optado en sus estatutos por asimilar a los socios trabajadores a trabajadores por cuenta ajena, incluidos en razón de la actividad de la Cooperativa, en el Régimen General de la Seguridad Social, en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, en los supuestos a tiempo parcial, no podrá ser inferior a las cuantías que para los diferentes grupos de cotización se indican a continuación:

<b>Grupo de Cotización</b>	<b>Base mínima mensual Euros</b>
1	470,40
2	346,80
3	301,80
4 a 11	299,40

### 4 Cotización de los Artistas.

La base máxima de cotización por contingencias comunes de los artistas será, a partir del 1 de enero de 2012 y para todos los grupos de cotización, de 3.262,50 euros.

Las bases de cotización a cuenta para determinar la cotización de los artistas, serán, a partir de 1 de enero de 2012 y para todos los grupos de cotización, las siguientes:

<b>Retribuciones íntegras Euros</b>	<b>Euros/día</b>
Hasta 370,00	217,00
Entre 370,01 y 665,00	274,00
Entre 665,01 y 1.111,00	326,00
Mayor de 1.111,01	434,00

### 5 Cotización para el desempleo.

Respecto a los tipos de cotización para Desempleo, a partir del 1 de enero de 2012, serán los siguientes:

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 y para la formación y el aprendizaje, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por 100:

<b>Tipo de desempleo</b>	<b>A cargo de la empresa</b>	<b>A cargo del trabajador</b>
7,05 %	5,50 %	1,55 %

B) Contratación de duración determinada a tiempo completo:

<b>Tipo de desempleo</b>	<b>A cargo de la empresa</b>	<b>A cargo del trabajador</b>
8,30 %	6,70 %	1,60 %

C) Contratación de duración determinada a tiempo parcial:

<b>Tipo de desempleo</b>	<b>A cargo de la empresa</b>	<b>A cargo del trabajador</b>
9,30 %	7,70 %	1,60 %

Cuando la contratación de duración determinada, a tiempo completa o parcial, se transforme en un contrato de duración indefinida, se aplicara el tipo de cotización previsto en el apartado A) desde el día de la fecha de la transformación.

## **COTIZACIÓN EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA LAS TAREAS DE MANIPULADO Y EMPAQUETADO DE TOMATE FRESCO**

La cuota por tonelada de tomate fresco empaquetado o fracción de 500 o más kilogramos queda fijada en 1,28 euros, de los cuales 1,14 euros corresponden a contingencias comunes, 0,12 euros a desempleo y 0,02 euros a formación profesional.

En los supuestos en que la cotización por tonelada a que se refiere el párrafo anterior resulte inferior al 50 por 100 del total de cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, incluyendo la aportación de los trabajadores, las empresas vendrán obligadas a presentar ante la Dirección Provincial de la Tesorería general de la Seguridad Social correspondiente o Administraciones de la misma los documentos acreditativos de las exportaciones realizadas, en la forma y con la periodicidad que determine la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

## **SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS ESTABLECIDO EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

### **Bases y tipos de contingencias comunes.**

La base de cotización por contingencias tanto comunes como profesionales durante los períodos de actividad:

1. A partir del 1 de enero de 2012, las bases mensuales aplicables para los trabajadores incluidos en este Sistema Especial que presten servicios durante todo el mes, se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con aplicación de las siguientes bases máxima y mínima:

#### **Modalidad de cotización mensual:**

	<b>BASE MÍNIMA</b>	<b>BASE MÁXIMA</b>
Grupo 1	1.045,20	1.800
Grupo 2	867,00	1.800
Grupo 3	754,20	1.800
Grupo 4-11	748,20	1.800

Las bases diarias de cotización por jornadas reales aplicables a partir del 1 de enero de 2012, se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con aplicación de las siguientes bases máxima y mínima:

#### **Modalidad de cotización por jornadas reales:**

	<b>BASE MÍNIMA</b>	<b>BASE MÁXIMA</b>
Grupo 1	45,44	78,26
Grupo 2	37,70	78,26
Grupo 3	32,79	78,26
Grupo 4-11	32,53	78,26

Cuando se realicen en el mes natural 23 o más jornadas reales, la base de cotización correspondiente a las mismas será la establecida para los trabajadores por cuenta ajena, que presten servicios durante todo el mes.

2. En el año 2012 la base mensual de cotización aplicable a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este Sistema Especial, durante los períodos de inactividad, será de 748,20 euros.
3. Los tipos aplicables a la cotización de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este Sistema Especial serán los siguientes:

- a. Durante los períodos de actividad:

Para la cotización por contingencias comunes, respecto a los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, el 28,30 por 100, siendo el 23,60 por 100 a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

Respecto a los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11, el 20,65 por 100, siendo el 15,95 por 100 a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

Para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de

Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

b. Durante los periodos de inactividad:

El tipo de cotización será el 11,50 por 100, siendo la cotización resultante a cargo exclusivo del trabajador.

4. Las bonificaciones previstas en el artículo 4.1 de la Ley 43/2006, (trabajadores de 60 o más años con cinco o más años de antigüedad en la empresa), así como de las reducciones establecidas en la disposición adicional cuarta de la Ley 39/2010, se determinarán sobre las cuotas resultantes de aplicar a la correspondiente base de cotización el tipo efectivo de cotización resultante disminuido en un 6,20 por cien. (Ante este cambio normativo se modifica en el ejemplo 1 del anexo adjunto el supuesto del trabajador 2 del ejemplo 1 que figuraba en el anexo del Boletín de Noticias RED 12/2011)
5. Los contratos indefinidos a tiempo completo, celebrados con trabajadores desempleados con responsabilidades familiares a partir del 3 de diciembre de 2008 y con anterioridad a 18 de junio de 2010, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en relación con la disposición derogatoria única de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, darán derecho, durante el plazo máximo de de dos años previsto en la norma, a una bonificación en la cotización empresarial al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social de 4,07 euros por cada día cotizado durante el mes natural, en el supuesto de modalidad de cotización Sistema General, y de 5,08 euros por cada jornada real cotizada, en el supuesto de modalidad de cotización por Jornadas Reales, con el máximo de 125,00 euros mensuales.
6. Tal y como se indicó en el Boletín de Noticias RED 12/2011, durante el año 2012 se aplicarán las siguientes reducciones en las aportaciones empresariales a la cotización a este Sistema Especial durante los periodos de actividad con prestación de servicios:
  - a) En la cotización respecto de los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, se aplicará una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 15,50 por ciento.
  - b) En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11, la reducción se justará a las siguientes reglas:
    - 1ª) Para bases de cotización iguales o inferiores a 986,70 euros mensuales o a 42,90 euros por jornada realizada, se aplicará una reducción de 6,15 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 9,80 por 100.
    - 2ª) Para bases de cotización superiores a las cuantías indicadas en el apartado anterior, y hasta 1.800 euros mensuales o 78,26 euros por jornada realizada, les será de aplicación el porcentaje resultante de aplicar las siguientes fórmulas:

Para bases mensuales de cotización la fórmula a aplicar será:

$$\% \text{ reducción mes} = 6,15\% \times \left( 1 + \frac{\text{Base mes} - 986,70}{\text{Base mes}} \times 2,52 \right)$$

Para bases de cotización por jornadas reales la fórmula a aplicar será:

$$\% \text{ reducción jornada} = 6,15\% \times \left( 1 + \frac{\text{Base jornada} - 42,90}{\text{Base jornada}} \times 2,52 \right)$$
  - c) En los casos que procedan las bonificaciones y reducciones a que se refiere los apartados 4 y 5 anteriores, éstas se aplicarán sobre las cuotas resultantes por contingencias comunes una vez efectuadas las reducciones establecidas en los párrafos a) y b) anteriores.
7. Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante la situación de actividad, la cotización se efectuará en función de la modalidad de contratación de los trabajadores:
  - a) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato indefinido, la cotización durante las referidas situaciones se regirá por las normas aplicables con carácter general en el Régimen General de la Seguridad Social.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, y en el artículo 132 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, en esta cotización el tipo resultante a aplicar será:

- 1º) Para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, el tipo del 15,50 por 100, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes. (Con la finalidad de aclarar el cálculo de la liquidación de estas cotizaciones en el Sistema RED se incluye el ejemplo 2 en el anexo que se adjunta).
  - 2º) Para los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11, el tipo del 2,75 por 100, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes.
- b) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato temporal y fijo discontinuo, resultará de aplicación lo establecido en el apartado a) en relación a los días contratados en los que no hayan podido prestar sus servicios por encontrarse en alguna de las situaciones antes indicadas.

En cuanto a los días en los que no esté prevista la prestación de servicios, estos trabajadores estarán obligados a ingresar la cotización correspondiente a los períodos de inactividad, excepto en los supuestos de percepción de los subsidios por maternidad y paternidad, que tendrán la consideración de períodos de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

8. Durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, a la base de cotización que corresponda se le aplicará el tipo de cotización del 11,50 por 100.
9. Con relación a los trabajadores incluidos en este Sistema Especial no resultarán de aplicación la cotización adicional por horas extraordinarias.
10. Con independencia del número de horas de trabajo realizadas en cada jornada, la base de cotización de los trabajadores del Sistema Especial no podrá tener una cuantía inferior a 32,53 euros/día.

#### **Cotización por desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.**

La cotización para la contingencia de Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este Sistema Especial, se obtendrá aplicando a las bases de cotización establecidas, según la modalidad de cotización por contingencias profesionales que corresponda al trabajador, los siguientes tipos:

##### 1. Desempleo:

###### A) Trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo.

Tipo de desempleo	A cargo de la empresa	A cargo del trabajador
7,05 %	5,50 %	1,55 %

###### B) Trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual.

Tipo de desempleo	A cargo de la empresa	A cargo del trabajador
8,30 %	6,70 %	1,60 %

Cuando se trate de contratos de duración determinada o celebrados con trabajadores discapacitados, que tengan reconocido un grado de minusvalía no inferior al 33 por 100, se aplicará el tipo de cotización prevista en el apartado A).

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores de este apartado, durante el año 2012 se aplicará para todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural así como maternidad y paternidad causadas durante la situación de actividad, cualquiera que sea el grupo en el que puedan encuadrarse, una reducción en la cuota a la cotización por desempleo equivalente a 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización.

2. Fondo de Garantía Salarial: el 0,10 por 100, que será a cargo exclusivo de la empresa.
3. Formación Profesional: el 0,18 por 100, del que el 0,15 por 100 será a cargo de la empresa y el 0,03 por 100 a cargo de trabajador.

## **COEFICIENTES REDUCTORES APLICABLES A LAS EMPRESAS EXCLUIDAS DE ALGUNA CONTINGENCIA.**

Desde el 1 de enero de 2012, los coeficientes reductores que han de aplicarse a las cuotas devengadas por las empresas excluidas de alguna contingencia serán los siguientes:

A) En las empresas excluidas de las contingencias de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se aplicará el coeficiente 0,055 correspondiendo el 0,046 a la cuota empresarial, y el 0,009 a la cuota del trabajador.

B) En los supuestos a que se refiere el segundo inciso del primer párrafo del apartado 2 de la disposición transitoria quinta del Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local, se aplicará el coeficiente 0,040, correspondiendo el 0,033 a la cuota empresarial y el 0,007 a la cuota a cargo del trabajador.

C) En el supuesto de exclusión de las contingencias de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, respecto a los funcionarios públicos y demás personal a que se refiere el artículo 20 del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, se aplicará el coeficiente 0,060, correspondiendo el 0,050 a la aportación empresarial y el 0,010 a la aportación del trabajador.

Estos coeficientes podrán ser objeto de revisión en función de la liquidación del Presupuesto de la Seguridad Social del año 2011.

## **TIPO DE COTIZACIÓN EN SUPUESTOS ESPECIALES.**

El tipo de cotización por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por los trabajadores de sesenta y cinco o más años, y treinta y cinco años de cotización efectiva que se encuentre en los supuestos a que se refiere el artículo 112 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será el 1,75 por 100, del que el 1,46 por 100 será a cargo de la empresa y el 0,29 por 100 a cargo del trabajador.

A efectos de la aplicación tanto de las bonificaciones previstas en el artículo 4.1 de la Ley 43/2006, (trabajadores de 60 o más años con cinco o más años de antigüedad en la empresa), como de las reducciones establecidas en la disposición adicional cuarta de la Ley 39/2010, se tomarán en cuenta las cuotas resultantes de aplicar a la correspondiente base de cotización el tipo de cotización del 22,14 por 100.

### **Cotización bomberos.**

En relación con los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, a que se refiere el RD 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación, procederá aplicar un tipo de cotización adicional durante el año 2012 del 7,10 por 100, del que el 5,92 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,18 por 100 a cargo del trabajador.

### **Cotización Cuerpo de la Erzaintza.**

En relación con los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza a que se refiere la disposición adicional cuarenta y séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social procederá aplicar un tipo de cotización adicional del 6,50 por 100, del que el 5,42 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,08 por 100 a cargo del trabajador.

## **COTIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS ENCUADRADOS EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Durante el año 2012, la base de cotización por todas las contingencias de los empleados públicos encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social a quienes hubiera sido de aplicación lo establecido en la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 8/2010 de 20 de mayo, en tanto permanezca su relación laboral o de servicio, será coincidente con la habida en el mes de diciembre de 2010, salvo que por razón de las retribuciones que percibieran pudiera corresponder una de mayor cuantía, en cuyo caso será ésta por la que se efectuará la cotización mensual.

De la base de cotización correspondiente al mes de diciembre de 2010 se deducirán, en su caso, los importes de los conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y que hubieren integrado dicha base sin haber sido objeto de prorrateo.

A efectos de la cotización de este colectivo se recuerdan los criterios recogidos en el Boletín de noticias RED 12/2010 de 4 de noviembre de 2010.

La aportación empresarial en la cotización a la seguridad Social por contingencias comunes de los funcionarios públicos que hubiesen ingresado en su respectiva administración pública a partir de 1 de enero de 2011 y estén incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 20 del Real Decreto-ley 13/2010 de 3 de diciembre, queda reducida en un 50 por ciento de la que correspondería con arreglo a la normativa de aplicación.

## **PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS ARMADORES DE EMBARCACIONES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA MISMA.**

A la base de cotización por cese de actividad de los armadores de embarcaciones a los que se refiere la disposición adicional sexta del Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, les será de aplicación los coeficientes correctores a los que se refieren el Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de los trabajadores del Mar y la Orden de 22 de noviembre de 1974, por la que se determinan los coeficientes correctores de la base de cotización en los grupos II y III del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. Para los trabajadores incluidos en el grupo I de dicho Régimen Especial la base de cotización será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Durante el año 2012, el tipo de cotización para la protección por cese de actividad será del 2,20 por 100 a cargo del trabajador.

## **DETERMINACIÓN PROVISIONAL DE LAS BASES DE COTIZACIÓN APLICABLES EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA MINERÍA DEL CARBÓN.**

La cotización por los trabajadores incluidos en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, respecto de contingencias comunes, se efectuará sobre las bases establecidas para 2011, hasta tanto se aprueben las bases de cotización que han de regir en el presente ejercicio, sin perjuicio de las regularizaciones a que, con posterioridad, hubiere lugar.

## **DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN, PARA EL AÑO 2012, DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN ESPECIAL DEL MAR INCLUIDOS EN LOS GRUPOS SEGUNDO Y TERCERO.**

La Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero, publicada en el B.O.E. del día 13 de febrero de 2012, establece para el año 2012 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.

### **Obligatoriedad de incorporación al sistema RED.**

La Disposición adicional única de la citada Orden ESS/229/2012 establece la obligatoriedad por parte de las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y que tengan diez o menos de diez trabajadores en alta, de incorporarse de manera efectiva y obligatoria al Sistema de Remisión Electrónica de Datos, a partir del 1 de marzo de 2012.

De las empresas mencionadas en el apartado anterior, aquellas que pertenezcan al grupo tercero de cotización y no dispongan de la correspondientes autorización para transmitir por el sistema RED, el Instituto Social de la Marina pondrá a su disposición, dentro del marco de lo previsto por el artículo 8 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, siempre y cuando sus dificultades personales o su reducida dimensión y localización geográfica así lo requieran, y durante tres periodos de liquidación de cuotas consecutivos e improrrogables, un servicio de asistencia técnica y asesoramiento, que incluirá los medios necesarios para garantizar la efectividad del cumplimiento de la obligación de incorporación de manera efectiva en el sistema RED.

A partir del 1 de marzo de 2012 quedará sin efecto lo establecido en el artículo 29 de la Orden de 25 de agosto de 1970, sobre los sistemas de recaudación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, referente a la confección de las liquidaciones de cuotas de dicho régimen especial.

## **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.**

El Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre, publicado en el BOE del 31 de diciembre de 2011, establece el salario mínimo interprofesional para el año 2012, manteniendo vigentes las mismas cuantías que para el año 2011, por tanto:

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado, para el año 2012, en 21,38 euros/día o 641,40 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

## **DETECCION DE DIFERENCIAS DE TRABAJADORES EN TC2 EN EL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO EN LA MODALIDAD DE JORNADAS REALES.**

Con el fin de evitar la generación de Acuses Técnicos en diferencias de trabajadores detectados en TC2, que finalmente resultarían improcedentes, así como para que se muestre la información correcta en las pantallas de acceso del Sistema RED Directo, se recuerda que la grabación, por parte de los usuarios, en el Fichero

General de Afiliación de las Jornadas Reales de aquellos trabajadores que tengan esta modalidad de cotización en el Sistema Especial Agrario por cuenta ajena, ha de ser anterior al envío de los ficheros FAN a través del Sistema RED Internet o a la confección de los boletines de cotización en el Sistema RED Directo.

## **PRINCIPALES NOVEDADES DERIVADAS DE LA PUBLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.**

Con fecha 11 de febrero de 2012, se publicó el Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para reforma del mercado laboral. A continuación se recogen los aspectos derivados de dicha publicación que afectan al cumplimiento de obligaciones a la Seguridad Social:

### **MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.**

#### **Nueva regulación de los contratos para la formación y el aprendizaje:**

El apartado 2 del artículo 2 del Real Decreto-Ley 3/2012 modifica el apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado del siguiente modo:

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

La Disposición transitoria novena del Real Decreto-Ley 3/2012 se establece que hasta que la tasa de desempleo se sitúe, en nuestro país, por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años.

- b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.



Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.  
  
En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»

#### ***Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.***

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción 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, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

2. Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario del Real Decreto-Ley 3/2012, en los supuestos contemplados en las disposiciones transitorias séptima y octava del mismo, relativas a la actividad formativa y su financiación, en los contratos para la formación y el aprendizaje se establece que las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.

#### ***Instrucciones para su cumplimentación en el fichero FAN.***

Dado que existe la posibilidad de que la formación inherente al contrato pueda ser realizada directamente por la empresa, en el fichero FAN se vuelve a permitir las CD10 o CD11 para los Colectivos de Peculiaridad de Cotización 4208.

Los importes establecidos para dicha formación son:

Para la formación teórica presencial - 8€ hora/trabajador  
Para la formación teórica a distancia - 5€ hora/trabajador

El tiempo máximo que se podrá dedicar a la formación del trabajador será del 25 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal durante el primer año o al 85 por ciento durante el segundo y tercer año.

Las reducciones indicadas en el apartado 1 para los contratos de formación y aprendizaje, tanto de la aportación empresarial como de las cuotas de los trabajadores, se reflejarán con la clave de deducción CD06 (Reducciones a cargo de la TGSS).

Las reducciones a que se refiere el apartado 2, previstas para la transformación de los contratos de formación y aprendizaje en indefinidos, se identificarán de la misma forma que para los contratos celebrados al amparo de lo previsto en el Real Decreto-Ley 10/2011. A estos efectos se dieron instrucciones en el boletín de noticias RED 10/2011 de 21 de septiembre de 2011.

Las modificaciones necesarias para permitir estas deducciones estarán implementadas en el Sistema RED, previsiblemente, en el mes de abril (período de liquidación de marzo).

## **FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO**

### **Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores**

El artículo 4 del Real Decreto-Ley 3/2012 establece para las empresas que tengan menos de 50 trabajadores, en el momento de producirse la contratación, podrán concertar este contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores siempre que, en los seis meses anteriores a la celebración del mismo no hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del real decreto-ley 3/2012, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso.

El trabajador contratado podrá, voluntariamente, compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación por desempleo que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

En todo caso, cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario, en los términos del párrafo anterior, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.

Además de incentivos fiscales, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de empleo, que estén incluidos en alguno de los colectivos siguientes, darán derecho a las siguientes bonificaciones:

- Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, el importe será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).
- Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, por un importe de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro. No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento

del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

En lo no citado en el artículo 4 del Real Decreto-Ley 3/2012 serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.

**Instrucciones para la comunicación de los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.**

Los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a los que resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas establecidas en el apartado 5 del artículo 4 del Real Decreto-Ley 3/2012, se identificarán en el ámbito de afiliación mediante las claves 150 y 350 del campo TIPO DE CONTRATO, en función de si el contrato es por tiempo indefinido ordinario o de fijos-discontinuos.

En estos registros se deberán incluir los siguientes valores del campo CONDICIÓN DE DESEMPLEADO:

1 -INSCRITO EN LA OFICINA DE EMPLEO-, si se trata de trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo con edad comprendida entre 16 y 30 años, ambos inclusive, o

D -INSCRITOS EN LA OFICINA DE EMPLEO DURANTE 12 MESES EN LOS ÚLTIMOS 18 MESES-, si se trata de trabajadores mayores de 45 años que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

En ambos casos, en el supuesto de que la contratación se concierte con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, se incluirá el valor S en el campo MUJER SUBREPRESENTADA.

Los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a los que no resulten de aplicación las bonificaciones de cuotas ya citadas, con independencia de si resultan, o no, de aplicación los incentivos fiscales establecidos en el apartado 4 del artículo 4 del Real Decreto-Ley 3/2012, se identificarán en el ámbito de afiliación mediante las claves 100 y 300 del campo TIPO DE CONTRATO, en función de si el contrato es por tiempo indefinido ordinario o de fijos-discontinuos, incorporándose, además, el valor 1 en el nuevo campo NÚMERO TRABAJADORES EMPRESA.

Mediante un próximo Boletín de Noticias RED se informará de la fecha a partir de la cual estará disponible la anotación del valor 1 en el campo NUMERO TRABAJADORES EMPRESA.

**Instrucciones para su cumplimentación en el fichero FAN.**

Las bonificaciones previstas para este tipo de contratos se identificarán en el fichero FAN con la clave CD22. 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:

Código de colectivo de Peculiaridad de Cotización	Denominación	Cuantía Mensual	Cuantía Diaria
2061	Joven entre 16 y 30 años < 50 trab Primer año	83,33	2,78
2062	Joven entre 16 y 30 años < 50 trab Segundo año	91,67	3,06
2063	Joven entre 16 y 30 años < 50 trab Tercer año	100,00	3,33
2064	Entre 16 y 30 años < 50 trab Mujer sub. Primer año	91,66	3,06
2065	Entre 16 y 30 años < 50 trab Mujer sub. Segundo año	100,00	3,33
2066	Entre 16 y 30 años < 50 trab Mujer sub. Tercer año	108,33	3,61
2067	Mayores de 45 < 50 trab Desem 12/18 meses	108,33	3,61
2068	Mayores de 45 < 50 trab Desem 12/18 meses Mujer subrepresentada	125,00	4,17

La posibilidad de incluir en el fichero FAN estos colectivos estará implementada, previsiblemente, a partir del mes de abril.

**Contrato a tiempo parcial.**

El artículo 5 del Real Decreto-Ley 3/2012 modifica la letra c del apartado 4 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el fin de permitir a estos trabajadores la realización de horas extraordinarias, en proporción a la jornada pactada.

La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial definido en apartado uno del artículo del mencionado artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

La Disposición final novena del Real Decreto-Ley 3/2012 establece:

1. Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial, sean o no motivadas por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.
2. El tipo de cotización por contingencias comunes aplicable a estas remuneraciones será del 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

3. La cotización por horas extraordinarias de los trabajadores con contrato a tiempo parcial se computará exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones por contingencias comunes.

Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento vigente.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, excepto para los comprendidos en los Sistemas Especiales para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y para Empleados de Hogar establecidos en dicho Régimen General, en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
5. Reglamentariamente se determinarán los términos y condiciones para la aplicación de lo dispuesto en este precepto

En un próximo boletín de noticias RED se darán las instrucciones necesarias para reflejar estas horas extraordinarias en el fichero FAN.

#### **Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.**

El artículo 7 del Real Decreto-Ley 3/2012 establece bonificaciones de cuotas, para la transformación de determinados contratos en indefinidos, únicamente para empresas con menos de cincuenta trabajadores.

1. Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones ascenderán a 58,33 euros/mes (700 euros/año).

2. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, 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.

#### ***Instrucciones para su cumplimentación en el ámbito de afiliación.***

La identificación de la transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos se realizará a través de la anotación de los valores 109, 209 ó 309, según proceda, en el campo TIPO DE CONTRATO

#### ***Instrucciones para su cumplimentación en el ámbito de cotización.***

Las bonificaciones indicadas para estas transformaciones de contratos se identificarán en el fichero FAN de la misma forma que las previstas en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, vigentes hasta el 31 de diciembre de 2011. Las instrucciones para su cumplimentación quedaron recogidas en el Boletín de Noticias RED 9/2010 de 27 de julio de 2010.

### **Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.**

El artículo 15 del Real Decreto-Ley 3/2012 determina:

1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.
2. Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. 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. Será de aplicación lo establecido en el artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1, y lo dispuesto en su artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.
4. Las bonificaciones a las que se refiere este artículo serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.
7. El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación establecida en este artículo, para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma.

### **Derogación normativa.**

La letra f) del apartado 1 de la disposición derogatoria única del Real Decreto-Ley 3/2012 deroga expresamente, entre otros, el artículo 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo relativa a las bonificaciones relativas a la reincorporación de las mujeres trabajadoras después del descanso por maternidad o de la excedencia por cuidado de hijo.

Por tanto, en las reincorporaciones que se produzcan a partir del 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, no se admitirán estas bonificaciones.

### **AMPLIACIÓN DEL PLAZO REGLAMENTARIO DE INGRESO DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR CESE DE ACTIVIDAD PESQUERA EN EL CALADERO DE MARRUECOS.**

Como consecuencia del abandono por parte de la flota pesquera del caladero de Marruecos el pasado diciembre de 2011, con el fin de paliar, en la medida de lo posible, los efectos que dicha situación provoca a los empresarios y los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los trabajadores del Mar, la Tesorería General de la Seguridad Social ha adoptado la decisión de conceder la ampliación del plazo reglamentario para la presentación de documentos de cotización y el pago de las cuotas de la Seguridad Social, a aquellas empresas y trabajadores por cuenta propia afectados por dicha Decisión.

La solicitud de diferimiento comprenderá la cuota empresarial para las empresas y en el caso de los trabajadores por cuenta propia alcanzará la cuota total.

Las cuotas, cuyo plazo reglamentario de ingreso podrá ser ampliado, serán las correspondientes al periodo comprendido entre el mes de enero de 2012 y junio de 2012, ambos inclusive.

El plazo de ingreso de las cuotas diferidas será como máximo de seis meses, a contar desde el día de inicio del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de cada mensualidad.

Las solicitudes que se presenten deberán ir acompañadas de Certificación expedida por la Secretaria General de Pesca acreditativa de que se contaba con licencia para faenar en el caladero marroquí en el año 2011 y/o 2012 y de la Capitanía Marítima que certifique la paralización del buque pesquero.

### **ELIMINACIÓN DEL SERVICIO SMS MÓVIL POR EL QUE SE INFORMA DE LA EXISTENCIA DE MENSAJES EN EL BUZÓN PERSONAL DE USUARIOS DE RED DIRECTO.**

Debido a que RED Directo es una modalidad de transmisión implantada desde el año 2008 y los usuarios ya se encuentran familiarizados con la consulta de mensajes del buzón personal incluida en el mismo, se ha procedido a eliminar el servicio de envío de mensajes SMS al teléfono móvil de los usuarios de RED Directo en el que se informaba de la existencia de nuevos mensajes en su buzón personal.

## **ANEXOS**

### **Ejemplo 1:**

Trabajador grupo de cotización 2, de alta todo el mes en activo, modalidad "mensual". Retribución 1.600 euros mes. Trabajador con contrato indefinido con 63 años de edad y 5 o más años de antigüedad en la empresa. (Bonificación 80% de las cuotas de contingencias comunes excepto IT).

### **Trabajador 1:**

Trabajador grupo de cotización 2, modalidad "mensual", en alta todo el mes (un único DAT). Retribución 1.600 euros mes. Tiene 63 años de edad, contrato indefinido y 5 o más años de antigüedad en la empresa (bonificación 80% de las cuotas de contingencias comunes excepto IT).

Cuota contingencias comunes: 1.600 euros x tipo 20,65% = 330,40

$$\text{Tipo reducción SEA: } 6,15 \times \left(1 + \frac{1.600 - 986,70}{1.600} \times 2,52 \times \frac{6,15}{6,15}\right) = 12,09$$

Reducciones contingencias comunes SEA: 1.600 x 12,09% = 193,44

- Total líquido contingencias comunes: 136,96

Cuota AT y EP (ejemplo CNAE 0113: 2,25%): IT: 18,40 IMS: 17,60 = 36,00

- Total líquido AT y EP: 36,00

Cuota desempleo (ej. contrato indefinido) 1.600 x 7,05% = 112,80

Cuota FOGASA: 1.600 X 0,10 = 1,6

Cuota Formación Profesional: 1.600 x 0,18% = 2,88

Cálculo de la bonificación:

- Tipo de cotización efectivo = 15,95 - 12,09 = 3,86
- Disminución del 6,20 % sobre tipo efectivo = 3,62
- Cuota contingencias comunes excepto IT: 1600 x 3,62 = 57,92
- Cálculo de la bonificación: 57,92 x 80% = 46,34
- Total líquido Otras Cotizaciones: 70,94

**Total cuotas: 243,90**



