



Boletín Noticias Novedades Laboral-Contratos de Formación

Marzo 2015

EL NUEVO SISTEMA DE LIQUIDACION DIRECTA (CRET@) DE LA TGSS YA ESTÁ AQUÍ.

Con la publicación de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre y la Resolución de 8 de enero de 2015, **el Sistema de Liquidación Directa** (Sistema Cret@) **ya ha entrado en vigor**. Es por ello que el contenido de este comunicado cobra mayor relevancia y le recomendamos que lo lea con especial atención.

La **Tesorería General de la Seguridad Social** nos ha comunicado que **ya está enviando notificaciones** a las empresas para que se incorporen, **de forma obligatoria**, a este nuevo sistema. Por otra parte, también se están produciendo notificaciones de inclusión **voluntaria en prácticas** por las delegaciones territoriales de la TGSS.

Como ya le hemos avanzado en comunicados anteriores, en el momento de recibir la notificación obligatoria, los autorizados podrán, durante **3 meses**, transmitir ficheros con el nuevo sistema a modo pruebas y, de forma simultánea, enviar las cotizaciones

a través del envío de ficheros FAN para formalizar las cotizaciones. Transcurridos estos 3 meses, los autorizados enviarán las cotizaciones únicamente desde el Sistema de Liquidación Directa.

La implantación de este nuevo sistema, no obstante, se está haciendo progresivamente. De forma que en el Ministerio de Empleo calculan que para **mediados de año la mitad de las empresas** con cuenta de cotización en la Seguridad Social ya paguen sus cotizaciones y seguros sociales con este **sistema de liquidación directa (19.000 AUTORIZADOS)**. Y prevén que a finales de este año ya esté totalmente implantado (38.000 AUTORIZADOS).

Además, aún queda que se publiquen los nuevos reglamentos (de afiliación, de cotización y el general de recaudación) que desarrollarán la norma que aprobó el nuevo modelo. Será en este desarrollo reglamentario dónde Empleo introducirá algunas novedades más.

En concreto, la Seguridad Social planea **reducir de seis a tres días naturales el plazo que ahora tienen las empresas para comunicar las altas y bajas de afiliación de sus trabajadores**, así como otras variaciones contractuales que afectan a la cotización como son las modificaciones de jornada o de tipo de contratación. Así, el reglamento reducirá a la mitad el plazo vigente.

Otra novedad será la posibilidad de que las empresas hagan “**liquidaciones parciales**”. Ahora, si la Tesorería y la compañía discrepan sobre la cotización de algún trabajador, esto afecta a toda la cuota que paga la empresa, que se abona en bloque. Pero próximamente, cuando se produzcan estas discrepancias, se podrá excluir la cotización conflictiva y pagar el resto, para que estas situaciones no generen recargos.

Sistema de implantación

Comunicación telemática: La Seguridad Social va solicitando a las empresas que empiecen a cotizar con la liquidación directa.

Prácticas: Desde que recibe esta notificación, la empresa tiene **tres meses** –contados desde el día 1 del mes siguiente– para ensayar el nuevo sistema. Después es obligatorio.

Voluntariedad: Las empresas pueden no agotar los tres meses de prácticas y también pueden solicitar la incorporación de forma voluntaria y aumentar los meses de prácticas. También la TGSS está invitando a determinados autorizados (solo aquellos con Régimen General) a incorporarse voluntariamente en prácticas, mediante llamada telefónica o comunicado.

NUEVO CONTRATO INDEFINIDO CON MINIMO EXENTO A LA SEGURIDAD SOCIAL

El pasado sábado, 28 de febrero, se publicó el **Real Decreto Ley 1/2015**, de 27 de febrero, de *mecanismos de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social*,

Resumen Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.

Entre las medidas contenidas en este Real Decreto-ley cabe destacar las comprendidas en el Título II «Otras medidas de orden social», que recoge medidas de ámbito tributario y de las Administraciones Públicas que modifican, entre otras, las leyes del IRPF, del Impuesto de Sociedades y del Estatuto Básico del empleado Público, y se establecen medidas relativas al fomento del empleo en el ámbito de la Seguridad Social.

Nos vamos a centrar en un principio en el **nuevo contrato indefinido con mínimo exento a la Seguridad Social**, que recoge la citada ley en el artículo 8. A continuación os damos las claves de este nuevo contrato:

Mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido.

Se establece un **mínimo exento de cotización** para los supuestos de contratación indefinida en cualquiera de sus modalidades cuando se cumplan las siguientes condiciones:

a) Si la contratación es a **tiempo completo**, los primeros **500€ de la base de cotización por contingencias comunes** correspondiente a cada mes quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización en la parte correspondiente a la empresa. Al resto del importe de dicha base le resultará aplicable el tipo de cotización vigente en cada momento.

b) Si la contratación es a **tiempo parcial**, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la jornada a tiempo completo, la cuantía se reducirá de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada.

Se aplicará durante un **período de 24 meses**, computados a partir de la fecha de efectos del contrato, para los contratos celebrados entre el **1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016**. Finalizado el período de 24 meses, durante los 12 meses siguientes las empresas que en el momento de celebrar el contrato contaran con menos de 10 trabajadores estarán exentos de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250€ de la base de cotización o la cuantía proporcionalmente reducida que corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Para beneficiarse de esta reducción, las empresas deberán cumplir una serie de **requisitos** como **estar al corriente** en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de seguridad social, **no haber extinguido contratos de trabajo**, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes en los **últimos 6 meses anteriores**, que los contratos indefinidos supongan un **incremento tanto del nivel de empleo indefinido** como del nivel de empleo total de la empresa y que se **mantengan durante un periodo de 36 meses** tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

Exclusiones:

- Relaciones laborales de carácter especial.
- Contrataciones a familiares y cónyuge. Excepto el autónomo, que sí puede contratar a su hijo (Ley 20/2007).
- Sistemas especiales en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Trabajadores despedidos por empresas del grupo, por causas objetivas o motivos disciplinarios, o colectivos, declarados improcedentes, en los 6 meses anteriores.
- Trabajadores que hayan trabajado en la misma empresa, mediante contrato indefinido, en los 6 meses anteriores.

La aplicación del mínimo exento de cotización será incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato excepto en el caso de que el contrato se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil o con personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo.

Bonificación a trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.

Se establecen beneficios de Seguridad Social para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que deban atender obligaciones familiares que puedan influir en su actividad. El profesional autónomo tendrá derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera en los últimos 12 meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida en los supuestos de cuidado de menores de 7 años que tengan a su cargo o por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia.

La bonificación estará condicionada a la permanencia en alta en el Régimen hasta los 6 meses siguientes al vencimiento del plazo de la misma y a la contratación de un trabajador a tiempo completo o parcial con una jornada no inferior 50%, que deberá mantenerse durante todo el periodo de su disfrute.

En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas necesarias para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria en favor de los trabajadores eventuales agrarios de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, afectados por el descenso de producción del olivar como consecuencia de la sequía.

Se sitúa en 20 el número de jornadas reales cotizadas exigidas a los trabajadores eventuales agrarios que residan en el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, para poder ser beneficiarios del subsidio por desempleo contemplado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, y en el artículo tercero de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, así como de la renta agraria regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril.

Entrada en vigor: 01/03/2015

AUMENTO CUANTITATIVO DE LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE EN 2015

Tras la reforma laboral en España se ha producido un cambio tendencial en la modalidad de contratación laboral, y en particular en el aumento significativo de los contratos, y todo apunta a su continuidad en esta línea para el presente 2015.

Pues según los datos estadísticos publicados por el Sepe a finales de febrero, se supera en más de 43,40% el número de **contratos para la formación y el aprendizaje formalizados** en lo que va de año respecto al mismo periodo del año 2014, de ahí que esa modalidad es una de las preferidas por el tejido empresarial por sus numerosas ventajas en cuanto a costes salariales.

LUZ VERDE A LA REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Hoy se ha firmado la "Ley para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo".

Aprobado el Real Decreto Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Tras más de un año de incertidumbre, borradores y negociaciones, hoy 20 de marzo se ha acaba de aprobar en el Consejo de Ministros el Nuevo Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, es el que va a permitir el nuevo acuerdo tripartito, para su entrada en vigor de manera inminente, al tomar la forma jurídica de Real Decreto-Ley.

El Real Decreto-ley que previsiblemente se publicará mañana en el [Boletín Oficial del Estado](#) establecerá las bases de esta reforma, impulsada por el Gobierno tras un largo período de negociación con empresarios y sindicatos.

Los agentes sociales quedarán finalmente fuera de la **gestión económica** en el nuevo sistema. La patronal se resistía a ceder este margen de control, ya que el sistema se financia con las cuotas de formación que aportan en su mayor parte las empresas (un

0,6 % frente al 0,1 % a cargo de las cuotas de los trabajadores), pero finalmente todo apunta a que la gestión quedará en manos de la Administración.

Para ello, se utilizará un método de **libre concurrencia** abierta a todos los proveedores de formación acreditados como norma general para la gestión de los fondos destinados a financiar las programaciones formativas de las Administraciones públicas.

Empresas y sindicatos sí participarán activamente en la **planificación**, programación y difusión de los cursos. Formarán parte de las llamadas estructuras paritarias sectoriales, que elaborarán informes y establecerán cuál es la formación prioritaria en cada momento.

El nuevo sistema prevé **nuevas opciones para desempleados**, ya que se recoge la posibilidad de crear una especie de cheque de formación para que puedan recibir la formación que necesiten. También amplía las posibilidades para los profesionales **autónomos**, a los que se les reconoce el “derecho individual a la formación” y para los que se abre la puerta de cotizar por ese concepto y así poder acceder a la formación continua, como ya sucede con los trabajadores por cuenta ajena.

El Real Decreto-ley, asimismo, potenciará los **sistemas de control** para evitar posibles irregularidades y endurecerá las sanciones para los casos de fraude. El objetivo es aumentar la seguridad de trabajadores, empresas y centros de formación en un sistema que resulta imprescindible para mantener un mercado laboral dinámico y preparado para **afrontar los retos de la nueva economía**.

ALGUNAS AYUDAS A LA CONTRATACION VIGENTES DURANTE 2015

Todas estas ayudas son compatibles con el contrato de formación, por lo que la empresa, además de beneficiarse de una subvención para el fomento del empleo, no pagará seguros sociales durante toda la vigencia del contrato, si escoge esta modalidad.

Ayudas para contratar, aplicables a nivel nacional:

- PROGRAMA "YO SOY EMPLEO" DE BBVA:

Esta subvención privada, que recientemente se ha ampliado hasta el 31 de diciembre de 2015, consiste en una **ayuda de 1.500 euros por contratación**. Para acceder a ella es necesario contratar durante 12 meses a una persona inscrita como demandante de empleo, al menos 2 meses. Cada empresa puede solicitar hasta 10 ayudas.

- PLAN DE GARANTÍA JUVENIL:

En el Real Decreto Ley 8/2014 se recogen varias medidas para fomentar la contratación de los jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Te resumimos las más importantes a continuación:

Tarifa Joven, que consiste en una bonificación de **300 euros** al contratar de manera indefinida, como mínimo durante 6 meses, a un joven beneficiario de este sistema.

El contrato de prácticas concertado con este colectivo, tendrá derecho a una **bonificación del 100%** de los Seguros Sociales.

El contrato de formación para Garantía Juvenil, por el momento no se puede aplicar, aunque ya hay normativa que lo desarrolla.

- AYUDA POR CONTRATAR PARADOS DE LARGA DURACIÓN:

Se trata de una de las medidas que recoge el Programa de Activación para el Empleo del Real Decreto 16/2014, que permite compaginar la ayuda a parados de larga duración, con un trabajo por cuenta ajena, hasta un máximo de 5 meses.

Las empresas que contraten a los beneficiarios de este programa, **descontarán del salario la cuantía de la ayuda**. Que será compatible con bonificaciones en seguros sociales, siempre que la suma de la ayuda y la bonificación no superen el 80% del coste anual salarial del contrato.

Subvenciones a la contratación por la Comunidad Autónoma Andaluza:

- BONO EMPLEO JOVEN DE ANDALUCIA:

Subvención de la Junta de Andalucía que se concede a la empresa por contratar durante un mínimo de 12 meses a jóvenes beneficiarios del Bono Joven. La ayuda será de **4.800 euros** si es un contrato a jornada completa, o de **2.400 euros**, si es a tiempo parcial.

Se permiten todas las modalidades de contrato excepto el contrato de primer empleo joven, o el contrato emprendedores.

LA CONTRATACIÓN EN FORMACIÓN Y APRENDIZAJE DE UN BENEFICIARIO DE BONO-EMPLEO EN ANDALUCÍA

Cabe preguntarse si un beneficiario de bono empleo Joven en Andalucía puede ser contratado en formación y aprendizaje, amparándose en las ventajas de esta modalidad contractual y en los incentivos de contratación que ostentan dichos beneficiarios, a lo que hemos de responder de manera **afirmativa**.

El Bono de Empleo Joven tiene la finalidad de fomentar la obtención de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas. A estos efectos, se concederá una ayuda económica a las personas o entidades que formalicen un contrato laboral con una persona titular de un **Bono de Empleo Joven**.

El contrato laboral deberá tener una **duración de, al menos, doce meses** a jornada completa, o a media jornada, siendo válidas cualesquiera de las distintas modalidades de contratos reguladas en la legislación laboral vigente (salvo el primer contrato de empleo joven y el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores), es por ello que **la modalidad contractual de formación y aprendizaje es admisible**, de ahí que sea importante dar a conocer estas circunstancias a las entidades contratantes para que se puedan beneficiar de las bondades o ventajas del contrato y los bono de empleo joven.

La formalización del contrato de formación y aprendizaje para un beneficiario de bono de empleo joven podrá efectuarse desde la entrada en vigor del decreto-ley 6/2014, de 29 de abril, por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la iniciativa @mprende+, **hasta el 30 de noviembre de 2015.**

El Bono de Empleo Joven conlleva una dotación económica por importe de **4.800 euros, para contratos celebrados a jornada completa y 2.400 euros, para contratos formalizados al 50% de la jornada laboral**, en el supuesto de formación y aprendizaje sería de 4800 al ser exigencia que el contrato se realice por jornada completa.

¿PUEDO CONTRATAR A UN HIJO EN FORMACIÓN Y APRENDIZAJE?

Dadas las numerosas ventajas que confiere la regulación actual de los contratos para la formación y el aprendizaje, los empresarios se preguntan si pueden contratar a un hijo o a un familiar bajo la modalidad de contratos para la formación y el aprendizaje, pues debemos responder de **manera afirmativa.**

No obstante lo expuesto y dependiendo de si el contrato se realiza por una sociedad o por un trabajador autónomo cabe distinguir varios supuestos:

a) Si el empresario es un **trabajador autónomo** que contrate como trabajador por cuenta ajena en formación y aprendizaje a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, **se podrá acoger a las reducciones de cuotas** y a la bonificación de la formación teórica, siempre que el trabajador reúna todos los requisitos legalmente establecidos para ser contratado bajo esta modalidad.

b) Si la contratante de un trabajador en formación y aprendizaje es una **sociedad** que contrate 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, **no tendría derecho la sociedad a acogerse a las reducciones de cuotas** y si a la bonificación de la formación teórica, siempre que el trabajador reúna todos los requisitos legalmente establecidos para ser contratado bajo esta modalidad.

Tramitamos tu contrato de formación en pocos minutos.

TRAMITA TU CONTRATO DE FORMACIÓN EN POCOS MINUTOS

- Llámanos al teléfono: **95-1936100 / 95-2211440**
- Facíltanos los datos de tu empresa y el trabajador mediante la cumplimentación de un sencillo formulario.
- Te remitiremos inmediatamente el Contrato para la Formación y el Aprendizaje y el Anexo II, por correo electrónico.

Nos permitimos recordarle que ya está a pleno funcionamiento nuestro **nuevo servicio de gestión de CFYA - CONTRATOS de formación y aprendizaje**, a través de centros de formación homologados con los que hemos conveniado un acuerdo de colaboración en condiciones muy ventajosas para nuestros clientes.
