



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTICIAS RED

Remisión Electrónica de Documentos

Boletín 6 /2022

13 de mayo de 2022

SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA: AMPLIACIÓN AL RÉGIMEN ESPECIAL DE MINERÍA DEL CARBÓN (0911)...	1
CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y AL MECANISMO RED	1
SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR. ADMISIBILIDAD CONTRATO 300 – INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO.....	2
LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES. IDENTIFICACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES. CONTRATOS DE TRABAJO.....	2
CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN. ACTUACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS.....	2

SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA: AMPLIACIÓN AL RÉGIMEN ESPECIAL DE MINERÍA DEL CARBÓN (0911).

Conforme al calendario que se describe a continuación, las empresas inscritas en el Régimen Especial de la Minería del Carbón van a pasar a estar incluidas en el Sistema de Liquidación Directa.

En la segunda quincena de junio se va a notificar de forma electrónica a estas empresas su inclusión obligatoria en el Sistema de Liquidación Directa, mediante resolución depositada en la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

La incorporación se producirá a partir del próximo 1 de julio de 2022.

En los meses de julio, agosto y septiembre de 2022 las empresas encuadradas en el Régimen Especial de la Minería del Carbón podrán realizar prácticas en el nuevo Sistema con carácter previo a su utilización de forma ya obligatoria.

Durante este período de prácticas las empresas deberán seguir transmitiendo las liquidaciones de cuotas por RED internet en el sistema de autoliquidación de cuotas actual.

No obstante lo indicado anteriormente, las empresas podrán optar por aplicar el Sistema de Liquidación Directa con anterioridad al 1 de octubre de 2022. De ejercitarse tal opción, no podrá volver a utilizarse el sistema de autoliquidación de cuotas para su cálculo e ingreso.

El documento con las particularidades técnicas para la incorporación de este Régimen se encuentra publicado en la siguiente ruta de la página WEB de la Seguridad Social:

[Información Útil/Sistema RED/Sistema de Liquidación Directa/ Documentación/Manuales de Usuario/Procedimiento de la Liquidación/ Particularidades del Régimen Especial de Minería del Carbón.](#)

CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y AL MECANISMO RED

De acuerdo con lo previsto en la Disposición adicional cuadragésima cuarta de la LGSS, en su redacción dada por el Real Decreto Ley- 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo:

- o Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurren las condiciones y requisitos incluidos en esta disposición adicional, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social **sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta** a que se refiere el artículo 153.

NIPD: 124-21-001-9

Estas exoneraciones entraron en vigor el 31 de diciembre de 2021 y son de aplicación tanto a los Expedientes de regulación de empleo regulados en el artículo 47 del ET (derivados de causas económicas, organizativas o de producción o por causa de fuerza mayor temporal, incluida la determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad) así como a los previstos en el artículo 47.bis del ET de Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. El porcentaje a exonerar varía en función del tipo de Expediente de Regulación de Empleo.

Para calcular estas exoneraciones se crean dos nuevas peculiaridades/fracción de cuota que identifican la exoneración de la cuota empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta: **PEC 37007** (Exoneración ERTE Total) y **PEC 15007** (Exoneración ERTE Parcial). El porcentaje que figure en estas peculiaridades se aplicará sobre todos los conceptos que conforman las contingencias comunes y los conceptos de recaudación conjunta. No se aplica la exoneración a las cuotas de accidente de trabajo, ni tampoco a las cuotas correspondientes a la aportación de servicios comunes que deben de ingresar las empresas autorizadas a colaborar en la gestión de asistencia sanitaria e incapacidad temporal derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Estas nuevas peculiaridades se aplicarán este mes a los ERTES previstos en la Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje.

A partir del próximo 1 de junio todos los ERTES vigentes se calcularán con las nuevas peculiaridades. La Tesorería General de la Seguridad Social procederá a actualizar de oficio las liquidaciones correspondientes a los meses de diciembre (desde 31 de diciembre) en adelante para aplicar el importe correcto de la exoneración. Cuando se inicie dicho proceso se informará oportunamente por los conductos habituales.

SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR. ADMISIBILIDAD CONTRATO 300 – INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO.

En relación con el Sistema Especial para Empleados de Hogar se comunica que, en atención a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por el Real Decreto-Ley 32/2021, que ha venido a regular dentro de los contratos fijos discontinuos los trabajos fijos periódicos que hasta ahora se consideraban a tiempo parcial, se han hecho las adaptaciones necesarias para admitir en las solicitudes de altas en este Sistema Especial y para los supuestos de prestación de servicios de carácter intermitente, el TIPO CONTRATO 300.

LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES. IDENTIFICACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES. CONTRATOS DE TRABAJO.

Para la identificación de la contratación de duración determinada del personal laboral docente e investigador de las universidades -Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Asociado y Profesor visitante-, cuyas modalidades de contratación específicas establece la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en sus artículos 48 y siguientes, se informó en el BNR 4/2022 de la próxima creación de los valores 409 y 509 del campo TIPO DE CONTRATO, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Se informa que finalmente, la comunicación de alta de los trabajadores ante esta TGSS, se deberá hacer con los valores **411 y 511** en el campo **TIPO DE CONTRATO**, -no con los valores **409/509**.

Hasta que no estén implantados los valores 411/511, en la comunicación del alta de los trabajadores se seguirá actuando como hasta este momento, -según las modalidades contractuales vigentes- es decir, anotando TIPO CONTRATO x02 con los valores 9903-9905, 9907 ó 9908, según proceda, del campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL. Estos códigos de RELACIÓN LABORAL CARÁCTER ESPECIAL, una vez creados los valores 411 y 511 del campo TIPO CONTRATO, seguirán siendo exigibles.

Se informa igualmente que, pese a que el alta de los trabajadores con TIPO CONTRATO x02 y RLCE 9903-9905, 9907 ó 9908 no deben informarse con COLECTIVO DE TRABAJADOR 967 o 968, actualmente se viene exigiendo su cumplimentación. En los próximos días se corregirá dicha incidencia y a continuación se actualizarán automáticamente las altas afectadas sin que sea precisa ningún tipo de actuación por parte de los autorizados al Sistema RED.

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN. ACTUACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS.

Como se informó en el Boletín Noticias RED 4/2022 -apartado CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN. ACTUACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS -el Real Decreto-ley 32/2021 modificó, con efectos a partir del 30 de marzo de 2022, el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, referido a los contratos de trabajo de duración determinada, entre los que se incluyen los contratos para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, viniéndose a establecer la posibilidad de que los mismos se inicien antes de que se produzca la ausencia del trabajador sustituido, con un máximo de 15 días.

En dicho BNR se dieron las instrucciones a realizar en el ámbito de afiliación para la aplicación de los beneficios en la cotización establecidos en el Real Decreto-ley 11/1998 en los supuestos en los que el contrato de sustitución se inicie antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

La aplicación de las correspondientes bonificaciones de cuotas respecto del período comprendido entre el inicio del contrato de sustitución y el día anterior al inicio del período de descanso, con un máximo de quince días, se deberá

solicitar a través de CASIA -Trámite, materia Afiliación, categoría Variación de datos de trabajadores por cuenta ajena, subcategoría "contratos de sustitución"-, respecto de lo cual se informa:

- El incentivo resulta aplicable desde el inicio del contrato de sustitución, tanto respecto del trabajador sustituto, como del trabajador sustituido, pese a que en el momento de inicio del contrato de sustitución éste último no haya iniciado el periodo de descanso, siempre con un máximo de 15 días;
- Será necesario el cumplimiento de los requisitos necesarios para acceder al incentivo desde el inicio del contrato de sustitución. Estos efectos, se deberá aportar por CASIA:
 - En el caso de que no se encuentra a disposición de la TGSS, un certificado positivo vigente, a la fecha de inicio del contrato de trabajo de sustitución, respecto del cumplimiento de obligaciones tributarias.
 - Declaración responsable de que, entre los trabajadores, interino y sustituido, y el empresario individual, o los consejeros, administradores, socios, del empresario colectivo, no existe relación familiar que excluya de esta bonificación a los empresarios. En el caso de empresas colectivas, en la declaración responsable se identificará expresamente a las personas respecto de las cuales se formula dicha declaración.

Una vez acreditados todos los requisitos establecidos en la noma, así como la no concurrencia de ninguna de las exclusiones aplicables al beneficio, se procederá a la aplicación del incentivo a partir del inicio del correspondiente contrato de sustitución, tanto para el trabajador sustituto como para el trabajador sustituido, con un máximo de 15 días desde que el trabajador sustituido inicia efectivamente el periodo de descanso.