

SUPUESTO	ACTUACIÓN
<p>CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE Y CONTRATOS FORMATIVOS POR ALTERNANCIA</p> <p>(INFORMACIÓN QUE VIENE EL BOLETIN RED 3/2023)</p>	<p>CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA → obligación de cotizar por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si la base de cotización por CC no supera la base mínima mensual → el empresario ingresará mensualmente las cuotas únicas que se determinen para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por CC a cargo del empresario y del trabajador y la cuota de CP a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, las cuotas de FOGASA serán a cargo exclusivo del empresario. Las cuotas de formación y desempleo serán a cargo de empresario y trabajador en las cuantías establecidas en los presupuestos generales del estado. • Cuando la base de cotización por CC supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen → la cuota a ingresar estará compuesta por el resultado de sumar las cuotas únicas del apartado anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización al importe que exceda. <p>En cuanto a la cotización por CP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cotización por formación profesional consistirá en una cuota mensual de 1,99 euros, de los que 1,76 euros serán a cargo del empresario y 0,23 a cargo del trabajador. • Cuando la base de cotización mensual por CC, supere la base mínima mensual de dicho régimen las cuotas únicas mencionadas se les sumaran las cuotas resultantes de aplicar al exceso los tipos de cotización que determinen los presupuestos generales del estado. <p>IMPLANTACIÓN EN FASES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Desde el 1 de febrero (periodo de liquidación de enero de 2023) la cotización se calculará de la misma forma a como se venia realizando → CUOTA FIJA y mismas particularidades, si bien se incluye la cotización por formación profesional. 2- Posteriormente, se habilitarán los conceptos económicos para que se puedan incluir las bases de cotización como conceptos de entrada, pero se seguirá calculando la cotización de la misma forma → CUOTA FIJA. (los usuarios deben informar en el fichero de bases, el importe de la cotización en función de retribuciones percibidas, independientemente de que su importe coincida o no con la base mínima) 3- Se implanta el calculo conforme a nueva legislación, cotizando por el exceso de la base mínima <p>Se habilitan 2 nuevas peculiaridades: Con estas peculiaridades se calculará una cuota fija y en los casos en los que la base de cotización por CC comunicada supere la mínima del grupo de cotización 7, se calculará también la cuota adicional sobre el importe que exceda de dicha base.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 59/59 contratos formativos en alternancia – CUOTA TOTAL. • 09/04 contratos formativos en alternancia – EXCLUSIÓN DE DESEMPLEO.

<p>COTIZACIÓN TRABAJADORES CON CONTRATOS FORMATIVOS EN ALTERNANCIA</p> <p>INFORMACIÓN BOLETIN 06/2023</p>	<p>En el BNR 3/2023 Se informó que la cotización relativa a estos contratos se abordaría en 3 fases. Se informa que en el mes de junio se implementará la fase II, siendo las particularidades de la fase las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afecta a los periodos de liquidación de enero en adelante que se presenten a partir de junio de 2023. • El usuario deberá comunicar las bases de cotización correspondientes, calculadas conforme a lo dispuesto en la normativa, aunque el importe coincida con la base mínima. En el caso de que no se presenten, el trabajador quedará sin conciliar. • En esta fase, el sistema calculara exclusivamente la cuota fija, independientemente de la base de cotización. • El control de bases mínimas y máximas será conforme al grupo de cotización, con la particularidad que se dará tratamiento mensual a todos los grupos. • No se admiten liquidaciones complementarias por incremento de bases (L03, L90, V03 o V90) excepto por el concepto de horas extraordinarias (L03 o L90). Tampoco se admitirán liquidaciones L91, L02 o L13 de periodos en los que el trabajador este incluido en una liquidación L00, ya que la cuota fija se ha calculado en esa liquidación. • Los contratos de este tipo a tiempo parcial cotizarán como contratos a tiempo completo por lo que no se comunicará el número de horas trabajadas. (salvo situaciones especiales (ERTE PARCIAL, MATERNIDAD O PATERNIDAD PARCIAL). • En el caso en que la empresa haya realizado aportaciones a planes de pensiones de empleo y comunicado la correspondiente SAA 439 será obligatorio informar el concepto 301 “base de cotización sin aportación a plan de pensiones” <p>Se procede a actualizar el documento “Datos a remitir para la cotización L00”</p> <p>Con carácter previo al inicio de la fase III (en la que ya se calculara tanto la cuota fija, así como el exceso sobre la base mínima mensual) se darán las instrucciones oportunas, así como las relativas al proceso de regularización de las cuotas ingresadas hasta ese momento.</p>
<p>CORRECCIÓN DE ERRORES BNR 2/2023. RDL 1/2023. ART 153 BIS LGSS. COTIZACIÓN DURANTE LA REDUCCIÓN O SUSPENSIÓN POR ERTE</p>	<p>La fecha de entrada en vigor del artículo 153 bis LGSS, sobre cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato, en la redacción dada por el RDL1/2023, es 12/01/2023.</p>
<p>TRABAJADORES DESPLAZADOS. NUEVO SERVICIO PARA LA OBTENCIÓN DEL FORMULARIO PDA1</p>	<p>Nuevo servicio en Sistema RED – MODALIDAD ONLINE - para la presentación de solicitudes de reconocimiento de mantenimiento de la legislación española en los desplazamientos temporales a países de la UE, Espacio Económico Europeo (Liechtenstein, Islandia y Noruega), suiza y Reino Unido (incluido Gibraltar)</p> <p>El servicio es valido tanto para trabajadores por cuenta ajena como para trabajadores por cuenta propia.</p> <p>Se pueden presentar a través de este servicio las siguientes situaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Desplazamientos iniciales a UE, Liechtenstein, Islandia, Noruega y Suiza.

- 2- Desplazamientos iniciales a Reino Unido.
- 3- Desplazamientos Iniciales a Gibraltar.

Se consideran desplazamientos iniciales aquellos que de manera continuada o mediante prorrogas consecutivas no superen los 24 meses, así como los siguientes:

- 1- Desplazamientos de trabajadores de mar.
- 2- Desplazamientos de los tripulantes de empresas de transporte aéreo que tengan su base en España
- 3- Desplazamientos de la mayoría de los supuestos de trabajadores por cuenta ajena o propia que ejercen su actividad en dos o más países (excluido el territorio de Gibraltar) y residen en España, donde realizan una parte sustancial de su actividad.

Solicitudes de desplazamiento que no pueden ser presentadas a través de este servicio (deberán solicitarse por sede electrónica):

- 1- Desplazamientos al amparo de los Reglamentos de la Unión Europea, el Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido y del Real decreto Ley 38/2020 en el caso de Gibraltar respecto de:
 - a. Trabajadores que no están incluidos en el sistema red.
 - b. Trabajadores cuyo desplazamiento sea superior a 24 meses.
- 2- Desplazamientos al amparo de otros Convenios Internacionales bilaterales o Multilaterales para todo tipo de empresas y trabajadores.
- 3- Desplazamientos de profesionales taurinos.
- 4- Desplazamiento de trabajadores incluidos en el Sistema Especial de Empleados de hogar.

La recepción del informe PDA1 será por sede electrónica.