



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

ABRIL 2004

SUMARIO

- ***MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL SOBRE COTIZACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OTROS DERECHOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL***
- ***PRESENTACIÓN EN SOPORTE INFORMÁTICO DE LOS PARTES DE INCAPACIDAD TEMPORAL***
- ***MEJORA DE LAS PENSIONES DE ORFANDAD A FAVOR DE MINUSVÁLIDOS***
- ***REGLAMENTO DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES***
- ***FINANCIACIÓN DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS***
- ***CONVENIOS COLECTIVOS***

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL SOBRE COTIZACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OTROS DERECHOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

En virtud de las disposiciones incluidas en el Real Decreto 335/2004, de 27 de febrero, se llevan a cabo reformas en el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, referidas a ciertas materias singulares contempladas en él, a las que se viene a dar nueva regulación a fin de solventar determinadas disfunciones advertidas en su aplicación práctica. Lo dispuesto en este real decreto, entrará en vigor en junio de este año.

Bases de cotización

Se establece una nueva redacción del apartado 2 del artículo 8 del reglamento, que tiene por objeto ajustar el importe de las bases de cotización en cada caso a la unidad de euro más próxima, por exceso o por defecto. Actualmente, por aplicación de lo establecido en el artículo 2 de la Orden de 23 de mayo de 2001 sobre aplicación del euro en los cobros y pagos de la Seguridad Social, los importes monetarios que se abonen en euros serán objeto de redondeo, por exceso o por defecto, al céntimo de euro más próximo.

Por otra parte, se añade una nueva disposición con objeto de excluir de la base de cotización al Régimen General de



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

la Seguridad Social las cantidades en dinero o productos en especie entregados por el empresario a sus trabajadores con la finalidad exclusiva de que un tercero realice operaciones con aquél, ya que no constituyen propiamente una remuneración de dichos trabajadores. Esta exclusión se aplicará, siempre que dichas cantidades o el valor de los productos no excedan de la cuantía equivalente a dos veces el importe del S.M.I. vigente en cada ejercicio, sin incluir la parte correspondiente de las pagas extraordinarias.

Con el fin de lograr mayor homogeneidad con el ordenamiento tributario respecto de las cotizaciones y exclusiones por gastos de manutención, no se computarán en la base de cotización los gastos de manutención, abonados o compensados por las empresas a trabajadores vinculados mediante relaciones laborales especiales, por desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para realizar su labor en lugar distinto de éste o diferente municipio, tanto si el empresario los satisface directamente como si resarce al trabajador por los mismos, con los límites establecidos en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Por último, se detalla con claridad los supuestos que deben ser considerados propiamente como mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, a efectos de su inclusión o exclusión de la base de cotización, resolviendo de esta forma los actuales problemas interpretativos al respecto.

Concretamente, se consideran mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social y, por tanto, no se incluirán en la base de cotización, los importes dinerarias entregadas directamente por las empresas a sus trabajadores o asimilados, así como las aportaciones efectuadas por las mismas a planes de pensiones y a sistemas de previsión social complementaria de sus trabajadores, siempre que el beneficio obtenido o que pudiera llegar a obtenerse por el interesado suponga una ampliación o complemento de las prestaciones económicas otorgadas por el Régimen General de la Seguridad Social en el que se hallen incluidos dichos trabajadores.

Únicamente podrán tener la consideración de mejoras de las prestaciones económicas de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia otorgadas por dicho Régimen General de la Seguridad Social las aportaciones efectuadas por los empresarios a planes de pensiones y a la financiación de las primas de contratos de seguro, destinadas a satisfacer los compromisos por pensiones derivados de las citadas contingencias y asumidos con el personal de la empresa.

En cambio, las ayudas y demás cantidades dinerarias por gastos sanitarios entregadas por las empresas a sus trabajadores o asimilados deberán incluirse en la correspondiente base de cotización, complementen o no prestaciones contributivas o no contributivas del sistema de la Seguridad Social.

Primas de cotización a la Seguridad Social

Por otro lado y desde perspectiva distinta, se solventa la laguna existente en cuanto al epígrafe de la tarifa de primas aplicable para la cotización por contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de Autónomos durante las situaciones de incapacidad temporal y maternidad, cuando se hallen acogidos a la protección por tales contingencias.



joandiazassociats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

PRESENTACIÓN EN SOPORTE INFORMÁTICO DE LOS PARTES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las empresas incorporadas al sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED) deberán utilizar el procedimiento informático para remitir a la entidad gestora o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, las copias de los partes médicos de baja, confirmación de la baja y de alta que les presenten los trabajadores.

La obligación de presentar las copias de los partes médicos, por el sistema al que se refiere el párrafo anterior, también alcanzará a las agrupaciones de empresas y a los profesionales colegiados que por acuerdo o representación de la empresa vengán presentando o presenten dichos partes médicos y estén o sean autorizados para la utilización del sistema RED.

La presentación telemática de las copias de los partes médicos indicados determinará que las mismas no deban presentarse en soporte papel. Los modelos de las copias de los partes médicos en soporte papel deberán ser guardados por las empresas durante un plazo de cuatro años, contado desde la fecha de presentación telemática de los mismos.

Los plazos de presentación en soporte informático, serán los mismos que los establecidos para la presentación en papel.

Este sistema de presentación será obligatorio a partir del próximo 23 de mayo.

MEJORA DE LAS PENSIONES DE ORFANDAD EN FAVOR DE MINUSVÁLIDOS.

La Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social, dentro de las medidas de reordenación y mejora de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, estableció una incompatibilidad entre la pensión de orfandad, en favor de huérfanos con 18 o más años e incapacitados para todo trabajo, y la percepción de la asignación económica por hijo a cargo mayor de 18 años y minusválido, en un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento.

Con la medida anterior, se ha pretendido evitar que existan dos prestaciones que se dirijan a dar cobertura a una misma situación de necesidad, sin embargo no debe producir una merma de la protección social que corresponde a estas personas.

Para garantizar esta protección, se ha aprobado el Real Decreto 364/2004, de 5 de marzo, de mejora de las pensiones de orfandad en favor de minusválidos, que establece que en los casos de huérfanos, mayores de 18 años e incapacitados para todo trabajo que, a su vez, acrediten los requisitos establecidos para acceder a la asignación económica por hijo minusválido a cargo mayor de 18 años, la cuantía de la pensión de orfandad, se incrementará con el importe, en cómputo anual, de la asignación que, en cada ejercicio económico, esté establecida en favor del hijo a cargo mayor de 18 años, en función del grado de minusvalía acreditado.

Esta mejora será igualmente aplicable a los pensionistas de orfandad de clases pasivas, cualquiera que sea su



joanDíazAssociats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

legislación reguladora, cuando, en el régimen correspondiente de Seguridad Social, tengan reconocido el derecho a la asignación económica por hijo minusválido a cargo mayor de 18 años por el órgano o entidad competente, estableciendo, a tal fin, las medidas de aplicación que en cada caso procedan.

El Real Decreto comentado, entró en vigor el pasado día 6 de marzo, si bien sus efectos se retrotraerán a las pensiones causadas a partir del 1 de enero de 2004.

Además, debe tenerse en cuenta que en los casos de hechos causantes producidos a partir del 1 de enero de 2004, en que, teniendo derecho a pensión de orfandad en favor de huérfanos con 18 o más años e incapacitados para todo trabajo, se haya optado por la percepción de la asignación económica por hijo a cargo mayor de 18 años y un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento, podrá efectuarse nueva opción en favor de la pensión de orfandad, con los efectos correspondientes de acuerdo con la fecha del hecho causante. En estos supuestos, se descontarán, en su caso, las cantidades percibidas en concepto de asignación económica por hijo a cargo.

REGLAMENTO DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES.

El nuevo Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, integra y sustituye al reglamento original, aprobado mediante el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre.

Este nuevo desarrollo normativo ha estado orientado por varios principios:

- Desarrollar los diferentes aspectos introducidos mediante la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, referentes a la consideración de los planes de pensiones de empleo como un instrumento de previsión social empresarial coordinado con los procesos de representación y negociación colectiva en el ámbito laboral, ofreciendo a las partes implicadas un grado de autonomía y libertad de pactos que permita su adaptación a las necesidades y características que concurren en el ámbito laboral y empresarial con mayor flexibilidad.
- Diferenciar, más si cabe, los fondos de pensiones de empleo (que integran planes de pensiones de empleo) y los fondos de pensiones personales (que integran planes de pensiones individuales y asociados), dada la diferente naturaleza de sus objetivos.
- Incorporar a la normativa el resultado de determinadas disposiciones de la regulación de la Unión Europea en materia financiera, y especialmente la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo.

FINANCIACIÓN DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS.

Con la aprobación del Subsistema de Formación Profesional Continua, se ha puesto en marcha una nueva estrategia o modelo de gestión de la formación continua en nuestro país, regulado por la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, con el que se pretende facilitar a las empresas, específicamente a las pequeñas y medianas, el



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

desarrollo de programas de formación para sus trabajadores, mediante un procedimiento ágil, flexible y sencillo, que les permitirá planificar y desarrollar la formación que necesiten sin tener que ajustarse a las convocatorias anuales.

Cada empresa dispondrá de un crédito para formación que podrá hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social, una vez realizada la formación. La cuantía de este crédito resultará de aplicar a la cantidad ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el ejercicio anterior, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, de tal forma que dicho porcentaje será mayor cuanto menor sea el tamaño de las mismas. En el caso de las empresas de 1 a 5 trabajadores, en lugar de un porcentaje se garantizará un crédito de bonificación por empresa.

Con el nuevo modelo de financiación de la formación continua, se pretende implantar un modelo de gestión ágil y transparente, que permita a las empresas planificar y realizar la formación cuando la necesitan, facilitar el acceso de las PYMES a la formación continua y fomentar el principio de que la formación de los recursos humanos es una inversión necesaria para las empresas.

A su vez, mediante la información a facilitar a los representantes legales de los trabajadores de la formación que la empresa pretende realizar, se pretende garantizar el diálogo social entre empresarios y trabajadores sobre este tema en el ámbito de la empresa.

Otro de los objetivos perseguidos por la orden comentada, es que cada empresa, sea cual sea su tamaño, su actividad o su ubicación pueda libremente elegir la formación que considera necesario realizar, seleccionar sus contenidos y determinar cuándo y cómo ha de impartirse.