

El Real Decreto-Ley 20/2012.

El sábado 14 de julio se publicaba en el BOE el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. En él se materializaban las medidas tributarias, sociales y sobre empleo público que el Presidente del Gobierno había anunciado en el Congreso el jueves anterior. Pero un boletín de 91 páginas da, obviamente, para muchísimo más. En este artículo, de momento, les enunciamos de forma breve y sistemática las medidas que la norma incluye. Aunque con carácter general entró en vigor el 15 de julio de 2012, hay muchos preceptos que establecen fechas específicas de vigencia.

Normativa comentada

RDL 20/2012 de 13 Jul. (medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad)

MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO

Seguridad Social

1. Recargos por pago extemporáneo de cuotas con presentación de documentos de cotización: 20% independientemente del plazo transcurrido desde el vencimiento del plazo reglamentario

Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

Cuando los sujetos responsables del pago hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario, un recargo del **20 por 100** de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas tras el vencimiento de dicho plazo».

Antes se establecían recargos del:

- 3 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- 5 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.

2. Conceptos exceptuados de la obligación de cotizar: límites a las cuantías exentas. Tope máximo que se establecerá reglamentariamente

No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

- a)** Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, así como los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan.
- b)** Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y

despidos.

Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

Las **indemnizaciones por despido o cese del trabajador** estarán exentas, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Cuando se extinga el contrato de trabajo **con anterioridad al acto de conciliación**, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los **supuestos de despido o cese** como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 de la citada Ley, siempre que en ambos casos se deban a **causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor**, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

c) Las prestaciones de la Seguridad Social, así como sus mejoras y las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas, estas dos últimas en los términos que reglamentariamente se establezcan.

d) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

En el desarrollo reglamentario de los apartados a) y c) se procurará la mayor homogeneidad posible con lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario.

3. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2, **la cuantía máxima exenta de cotización por todos los conceptos indicados en el mismo no podrá exceder, en su conjunto, del límite que se determine reglamentariamente.**

4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.d), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.»

Ya no están, por lo tanto, excluidos de la base de cotización:

- Las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo, cuando tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales útiles o prendas en los términos que reglamentariamente se establezca.
- Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Las percepciones por matrimonio.

3. Prestaciones por desempleo

a. Requisitos para acceder a la prestación por desempleo con contratos a tiempo parcial

Para el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente, a los solos efectos de cumplir el requisito de acceso a la prestación, los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, de forma temporal o definitiva, o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo.

b. Cuantía de la prestación por desempleo

La cuantía de las prestaciones por desempleo cuyo nacimiento del derecho derive de **situaciones legales de desempleo producidas a partir del 15 de julio de 2012** (entrada en vigor del RD-Ley 20/2012) se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes:

- El 70 por 100 durante los ciento ochenta primeros días y
- el **50 por 100 (antes el 60 por 100)** a partir del día ciento ochenta y uno.

No se alteran los topes, pero sí su cómputo **si ha habido trabajo a tiempo parcial**:

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las cuantías máximas y mínimas de la prestación se determinaran teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

c. Suspensión del derecho a la prestación:

El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la Entidad Gestora en los siguientes casos:

«a) Durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Si finalizado el período a que se refiere el párrafo anterior, el beneficiario de prestaciones no se encontrara inscrito como demandante de empleo, la reanudación de la prestación requerirá su previa comparecencia ante la Entidad Gestora acreditando dicha inscripción»

(...)

«3. El incumplimiento, por parte de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, podrá dar lugar a que por la Entidad Gestora se adopten las medidas preventivas necesarias, mediante la suspensión cautelar del abono de las citadas prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquella acreditando que cumplen los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, que se reanudará a partir de la fecha de la comparecencia.»

d. Cotización durante la situación de desempleo. Supresión del abono por la entidad gestora

Se deroga el apartado 4 del artículo 214 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social que establecía que durante la percepción de la prestación por desempleo, la aportación del trabajador a la Seguridad Social se reducía en un 35 por 100, que era abonado por la entidad gestora.

e. Beneficiarios del subsidio por desempleo y requisitos

Subsidio para mayores de 52 años. Se incrementa la edad a 55 años. Requisitos

Los trabajadores mayores de **cincuenta y cinco años** (antes cincuenta y dos), aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Para obtener el subsidio el trabajador deberá tener cumplida la edad de cincuenta y cinco años en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo; o tener cumplida esa edad en el momento de reunir los requisitos para acceder a un subsidio de los supuestos contemplados en los apartados anteriores o cumplirla durante su percepción.

Requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares

A efectos de determinar el requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares:

Se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional, salvo las asignaciones de la Seguridad Social por hijos a cargo y salvo el importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social. También se considerarán rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor **el 100 por 100 del tipo de interés legal del dinero vigente (antes el 50 por 100)**, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezca reglamentariamente.

Eliminación del subsidio especial para mayores de 45 años

Se deroga el apartado 1.4 del artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social que regulaba el subsidio por desempleo para mayores de 45 años.

f. Importe del subsidio por pérdida de trabajo a tiempo parcial

La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, **dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas (antes se percibirá también el 80 por 100 del IPREM)**

g. Cotización durante la percepción del subsidio

Durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de **cincuenta y cinco**

años(antes 52) la entidad gestora deberá cotizar por la contingencia de jubilación.

A efectos de determinar la cotización se tomará como base de cotización **el tope mínimo de cotización vigente en cada momento (antes el 125 por ciento del tope mínimo).**

h. Compatibilidad de la prestación y el subsidio por desempleo cuando se pierde un contrato a tiempo parcial. Dedución en la prestación

La prestación o el subsidio por desempleo son incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la seguridad social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

La deducción en el importe de la prestación o subsidio se efectuará:

- Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación o el subsidio por desempleo como consecuencia de la pérdida de un trabajo a tiempo completo o parcial y obtenga un nuevo trabajo a tiempo parcial.
- Cuando realice dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos. **En este supuesto, la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por la que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los 180 días del periodo cotizado en los 6 años anteriores a la situación de desempleo, y las cuantías máxima y mínima de la prestación se determinarán teniendo en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.**

i. Control del fraude en las prestaciones. Suspensión de la prestación

La Entidad Gestora podrá suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude.

j. Obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo. Comunicación de domicilio a efectos de notificaciones

Se introducen novedades en dos obligaciones:

Aportación de información

Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones **y comunicar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que éste se produzca.**

Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, éste estará obligado a proporcionar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos

Búsqueda activa de empleo.

El Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos requerirán a los beneficiarios de prestaciones por desempleo para que acrediten ante ellos, en la forma que determinen en el marco de la colaboración mutua, la realización de

actuaciones dirigidas a su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.

4. Recorte del límite del importe que abonará el Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial abona a los trabajadores:

1. El importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario:

Se considerará salario a estos efectos la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar **el doble (antes el triple)** del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de **ciento veinte días (antes ciento cincuenta)**.

2. Indemnizaciones:

Abonará las reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 ET, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.

En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder **del doble (antes el triple)** del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 ET, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

En caso de procedimientos concursales, Las indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder **del doble (antes el triple)** del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

5. Infracciones y Sanciones

Constituyen infracciones leves de los trabajadores:

- No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda,

salvo causa justificada.

Las citaciones o comunicaciones efectuadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos por medios electrónicos para el cumplimiento del compromiso de actividad, se entenderán validas, a efectos de notificación, siempre que los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones por desempleo hayan expresado previamente su consentimiento

- No facilitar, al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, la información necesaria para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones.

6. Renta activa de inserción

Se modifica el régimen de acceso a la renta activa de inserción (RAI):

- Previamente tiene que haberse agotado la prestación contributiva o el subsidio por desempleo para aquellas personas que tiene más de 45 años y son parados de larga duración.
- Durante el periodo de inscripción ininterrumpida como demandante de empleo (12 meses interrumpidos como mínimo) no se puede haber rechazado ninguna oferta de empleo adecuada, ni se haya negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.
- En los supuestos en que se interrumpa la demanda de empleo, se exigirá un periodo de 12 meses ininterrumpido desde la nueva inscripción

«Durante la inscripción como demandante de empleo a que se refiere el párrafo anterior deberá buscarse activamente empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales u otras para incrementar la ocupabilidad. La salida al extranjero, por cualquier motivo o duración, interrumpe la inscripción como demandante de empleo a estos efectos.

Bonificaciones en las cotizaciones sociales

- Se intenta concentrar las **bonificaciones a la contratación a colectivos con dificultades objetivas y especiales** para acceder al mercado de trabajo.
- **Se suprimen todas las bonificaciones a excepción de las destinadas a la contratación de discapacitados**, así como a la contratación, a través de nuevo contrato de apoyo a los **emprendedores**, de **jóvenes**, mayores de **45 años** parados de larga duración y **mujeres**.
- Se **mantienen** igualmente las bonificaciones a la contratación de jóvenes que se constituyan como autónomos, y personas que sustituyen a víctimas de violencia de género y trabajadores en baja por maternidad.

En concreto, se establece lo siguiente:

- Se suprimen las bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta que se estén aplicando a la entrada en vigor del RD-Ley 20/2012, en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada, en que hubieran sido establecidas.

- La supresión será de aplicación a las bonificaciones en las cuotas **devengadas a partir del mes siguiente a la entrada en vigor del RD-Ley (el 15 de julio de 2012)**. Es decir, a partir del mes de agosto ya no cabrá aplicarse esas bonificaciones en cuotas devengadas.
- Se mantienen las bonificaciones recogidas en las siguientes disposiciones:
 - Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: Son las bonificaciones que introdujo el Real Decreto-Ley de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las aplicables al contrato indefinido de apoyo a los emprendedores y para los contratos de formación y aprendizaje o para la transformación de relaciones temporales en indefinidas en empresas de menos de 50 trabajadores.
 - Los apartados 2, 3, 4, 4 bis, 5 y 6 del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo: Bonificaciones vinculadas a la contratación de discapacitados.
 - Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria «E.coli».
 - Artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
 - Real Decreto-ley 11/98, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento y disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
 - Disposición adicional novena 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: También relativas a trabajadores discapacitados (bonificaciones para contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por Incapacidad Temporal de discapacitados).
 - Disposición adicional trigésima quinta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio: Bonificaciones a trabajadores incorporados al RETA que tengan 30 o menos años de edad, en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se haya optado. El límite de edad señalado en el párrafo anterior será de 35 años, en el caso de trabajadoras por cuenta propia.
 - Disposición adicional undécima 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: Bonificaciones para personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.
 - Artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
 - La disposición adicional trigésima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Bonificaciones a penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias y

empresas encuadradas en determinados sectores en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

DEPENDENCIA

El RD-Ley 20/2012 introduce cambios muy importantes en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

- **Mantiene los tres grados** en los que se clasifica la situación de dependencia, Grado I (dependencia moderada), Grado II (dependencia severa) y Grado III (gran dependencia), **pero desaparecen los niveles** para simplificar la gestión.
- Establece un **contenido común mínimo** de intensidad y compatibilidad de las prestaciones para todas las administraciones actuantes, para evitar las desigualdades actuales existentes entre CCAA.
- Da **un nuevo tratamiento al sistema de la Seguridad Social de los cuidadores** no profesionales de las personas en situación de dependencia.
- En cuanto al servicio de **ayuda a domicilio**, los servicios relacionados con las necesidades domésticas solo puedan ser reconocidos conjuntamente con los de atención personal.
- **Reduce** las cuantías máximas de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar y las cuantías del nivel mínimo de financiación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.