



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

R e m i s i ó n E l e c t r ó n i c a d e D o c u m e n t o s

Boletín 7 /2022

14 de julio de 2022

CONTRATOS FIJOS PERIÓDICOS. INFORMACIÓN DEL SEPE Y DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.....	1
TRABAJADORES RELEVISTAS. MODIFICACIONES EN EL ÁMBITO DE COTIZACIÓN	2
OFICINA VIRTUAL DEL SISTEMA RED. ACCESO A SERVICIOS DE VERIFICACIÓN DE DOCUMENTOS.....	2

CONTRATOS FIJOS PERIÓDICOS. INFORMACIÓN DEL SEPE Y DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.

El Servicio Público de Empleo Estatal y la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social han solicitado a la Tesorería General de la Seguridad Social, la comunicación de la siguiente información sobre los contratos fijos periódicos:

*"El **contrato fijo periódico** es un contrato con un objeto permitido por la ley (artículo 1271 del Código Civil) y una causa lícita (artículo 1275 CC), la prestación de servicios laborales intermitentemente, pero con periodos de ejecución determinados. Al igual que todos los contratos laborales, **la contratación basada en ese objeto y esa causa se encuentra sometida a determinadas normas** específicas, que limitan la autonomía de la voluntad de las partes.*

***La entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, solo ha supuesto la modificación de los límites legales** que se proyectan sobre el contrato celebrado en base a ese objeto y esa causa; con carácter previo, tales límites se derivaban de lo dispuesto en el artículo 12 ET, mientras que tras la entrada en vigor serán de aplicación, cuando proceda, los del artículo 16 ET (además de los previstos en el resto de la normativa laboral), tal y como se deriva de la derogación del artículo 12.3 ET y de la nueva redacción del primer párrafo del artículo 16.1 ET.*

*Respecto de los **contratos preexistentes a la reforma**, la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, no implica, per sé, modificación alguna en las condiciones de dichos contratos, que seguirán aplicándose en su integridad en cuanto tales (incluidas las cláusulas relativas a tiempo de trabajo, parcialidad de la jornada, horas complementarias, etc.). No se produce, por ende, interrupción alguna en la vida del contrato, pues sus elementos esenciales se han encontrado en todo momento amparados por el ordenamiento jurídico.*

*Ello, no obstante, sí conlleva una serie de consecuencias administrativas. En este sentido, las empresas que tengan en situación de alta a personas trabajadoras cuenta ajena con contratos indefinidos a tiempo a tiempo parcial que se repiten en fechas ciertas, formalizados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, a efecto de mantener el derecho de las personas trabajadoras a la prestación por desempleo durante los periodos de inactividad, **deberán comunicar** a la Tesorería General de la Seguridad Social **el cambio del código de los contratos de trabajo 200, 209, 230, 239, 250 y 289** (correspondientes a los contratos a tiempo parcial) **a los códigos 300, 309, 330, 339, 350 y 389, respectivamente**, (correspondientes a los contratos de trabajo de trabajadores fijos).*

La fecha de efectos de la variación del código de contrato deberá ser siempre igual a la fecha en que se comunique la variación.

La variación a este tipo de contratos (300, 309, 330, 339, 350 y 389) implica la baja de las personas trabajadoras en el Fichero General de Afiliación a partir del inicio del periodo de inactividad y el alta a partir de la finalización de dicha inactividad."

La comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social de la variación de datos a la que se refiere la información anterior se efectuará a través del siguiente procedimiento:

1. En el supuesto de que el trabajador no tenga anotado el valor 1 del campo TIPO INACTIVIDAD, se procederá a comunicar una variación del TIPO DE CONTRATO 2xx por el 3xx, con fecha de efectos del día en que se comunique la variación, donde las dos últimas posiciones del código del TIPO DE CONTRATO deben ser idénticas.
2. En el supuesto de que el trabajador tenga anotado el valor 1 del campo TIPO INACTIVIDAD, se procederá a:

- a. En primer lugar, a comunicar una variación del TIPO DE CONTRATO conforme a lo indicado en el punto anterior y, simultáneamente, una variación del campo CTP consignando el valor 001, debiendo mantenerse el contenido del campo TIPO INACTIVIDAD con valor 1.
- b. En segundo lugar, a comunicar una baja del trabajador con CLAVE SITUACIÓN 94, con FECHA REAL BAJA igual a la de la fecha de la variación del TIPO DE CONTRATO.

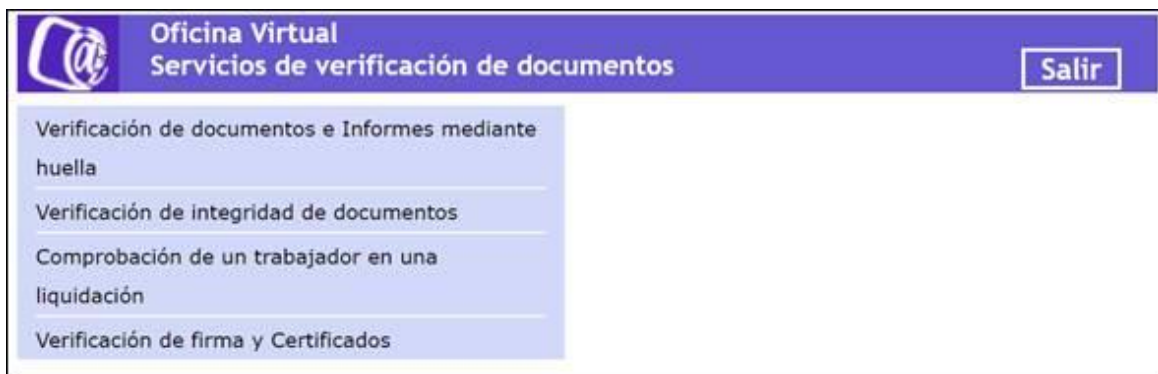
TRABAJADORES RELEVISTAS. MODIFICACIONES EN EL ÁMBITO DE COTIZACIÓN

Como continuación al Boletín de Noticias RED 07/2021 en el que se incluían las modificaciones realizadas en el ámbito de cotización en relación con los trabajadores relevistas, se informa que esta nueva funcionalidad se va a implantar el próximo 1 de septiembre.

OFICINA VIRTUAL DEL SISTEMA RED. ACCESO A SERVICIOS DE VERIFICACIÓN DE DOCUMENTOS

Con la finalidad de facilitar al Autorizado RED el acceso a los diferentes servicios de verificación de documentos que estaban publicados en la SEDESS se creó en la Oficina Virtual del Sistema RED el apartado "Verificación de documentos".

Recientemente se ha modificado la denominación del apartado "Verificación de Documentos" por "Acceso a los servicios de verificación". Dentro de este apartado ya existía un enlace al servicio de "Verificación de documentos e informes mediante huella", que se mantiene. Además, desde el pasado 18 de mayo de 2022, están disponibles tres nuevos enlaces a servicios de verificación de documentos quedando el menú de la siguiente forma:



Descripción de los servicios

Verificación de integridad de documentos: Servicio de comprobación de veracidad de documentos impresos con Códigos Electrónicos de Autenticidad (Códigos CEA).

Comprobación de un trabajador en una liquidación: Servicio de comprobación de la validez de la huella electrónica de una Relación Nominal de Trabajadores (RNT). Además permite verificar la información reflejada en la RNT respecto a los trabajadores incluidos.

Verificación de firmas y certificados: Servicio de verificación de la firma digital en los ficheros firmados por este sistema.