

Unidad Didáctica 8

Confección de la nómina



Contenido

1. El salario
2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
3. Cotización a la Seguridad Social
4. Situaciones especiales
5. Retenciones a cuenta del IRPF

1. El salario

El salario constituye la obligación básica del contrato para el empresario y el derecho fundamental del trabajador, en cuanto que es el motivo por el que se realiza el servicio.

Se considerará **salario** la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

Los períodos de descanso computables como de trabajo son:

- El descanso semanal y días festivos.
- Las vacaciones anuales.
- El descanso, no inferior a 15 min, en jornada que excede de 6 h diarias, si así está establecido mediante acuerdo.
- Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución (permisos y licencia para buscar empleo).
- Las interrupciones del trabajo que sean imputables al empresario por falta de trabajo, o tiempo de tramitación en despidos declarados nulos o improcedentes.

No tendrá la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Mediante la negociación colectiva, o en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo (diario, mensual o anual generalmente) o de obra (en función de los productos o servicios realizados) y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la

situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

1.1. Clases de salario

La consideración de diferentes criterios permite establecer la siguiente clasificación de los tipos de salarios:

- a. **Por tiempo:** salarios fijados en función del número de horas trabajadas con independencia del rendimiento obtenido durante las mismas. Se incluyen aquí los jornales o los sueldos anuales o mensuales. En general, el salario base, al que se hará referencia más tarde, es un salario por tiempo.
- b. **Por rendimiento:** retribuyéndose en estos casos la realización de una determinada cantidad o calidad de trabajo. El tipo de salario por rendimiento más usual es el destajo, que se mantiene en algunos sectores de actividad como método de retribución y que consiste en la fijación de un determinado precio a la unidad de obra realizada, debiendo, en general, obtenerse un salario superior al realizado por tiempo en el mismo período.
- c. **En especie:** cuando parte del pago se realiza en suministros, manutención o alojamiento del trabajador, no pudiendo superar el 30% de las percepciones salariales.
- d. **A comisión:** que consiste en el pago de un determinado porcentaje sobre el volumen de operaciones realizadas por el trabajador. La determinación del porcentaje se realiza anualmente.
- e. **Participación en beneficios:** donde los salarios se fijan en relación con la marcha de la empresa; puede consistir en una cantidad fija o en un porcentaje sobre los beneficios empresariales, en función de la categoría profesional o de las funciones realizadas en la empresa.

El **salario bruto** (total devengado en la nómina) se define como la suma de todos los importes que va a recibir el trabajador (complementos salariales, horas extraordinarias, gratificaciones, complementos no salariales, etc.).

A este salario se le descontarán los impuestos y aportaciones a la Seguridad Social que tenga que soportar el trabajador, con lo que se obtiene el **salario líquido o neto**. Este salario es el que va a recibir el trabajador.

Vea el siguiente esquema:

Salario bruto (total devengado)	-	Deducciones	=	Salario neto o líquido
↓		↓		
<ul style="list-style-type: none"> - Salario base - Complementos salariales - Devengos extrasalariales - Prestaciones e indemnizaciones a la Seguridad Social 		<ul style="list-style-type: none"> - Aportaciones a la Seguridad Social - IRPF 		

1.2. Percepciones salariales y no salariales

A continuación se van a estudiar los diferentes elementos que pueden formar el **total devengado** de una nómina.

1.3. Salario base

Es aquella parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender a ninguna otra circunstancia. Su cuantía viene establecida para todas y cada una de las categorías, grupos profesionales o niveles retributivos, en los Convenios colectivos.

Se entenderá, salvo pacto en contrario, que los salarios determinados por tiempo fijo (año, mes, semana o día), corresponden a la jornada normal completa de trabajo y al rendimiento mínimo, fijado o habitual, exigible en la actividad que, en cada caso, se trate.

El salario base puede fijarse mediante 3 criterios distintos:

- Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- Salario base establecido por convenio.
- Salario pactado o mejora voluntaria.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El Gobierno, con carácter anual, regula la retribución mínima que deben percibir los trabajadores, cualquiera que sea la actividad que desempeñen, por cada día de trabajo.

Esta retribución mínima es el denominado Salario Mínimo Interprofesional caracterizado porque:

- En su fijación anual por el Gobierno, este deberá consultar previamente a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Será asimismo, revisable semestralmente para que se cumplan las previsiones sobre el Índice de Precios al Consumo.
- Es inembargable.
- Tanto la negociación colectiva u otros acuerdos colectivos, como los contratos individuales, respetarán el Salario Mínimo Interprofesional.

Según el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del SMI y para el incremento de su cuantía, el SMI se desvincula de las cuantías de todas las prestaciones, ayudas y subvenciones en ámbitos distintos del sociolaboral (justicia, vivienda, educación,..). Todas estas prestaciones pasan a estar referenciadas por el denominado **Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM)**.



Nota

El SMI en el año 2014 se sitúa en 645,30 €/mes

Salario establecido por Convenio

El SMI deja de ser el mínimo obligatorio para aquellos trabajadores a los que resulte de aplicación el fijado en Convenio colectivo, debiendo este ser, en su conjunto y cómputo anual, superior a aquel.

Los Convenios deben determinar las tablas salariales aplicables a los sectores que regulan, diferenciando a los trabajadores por su categoría profesional, ya que, en este caso, sí es tomada en cuenta a la hora de determinar la cuantía del salario.

Salario pactado o mejora voluntaria

El salario establecido por convenio dejará de tener efectividad cuando por contrato se pacte un salario superior entre el empresario y el trabajador directamente. O también, cuando el empresario estime oportuna una mejora voluntaria en función del trabajo prestado o de la marcha económica de la empresa. Este nuevo salario pasa a ser el obligatorio, prevaleciendo sobre lo establecido en convenio o el SMI.

En los casos en los que los salarios convencionales (por Convenio) sean inferiores al SMI o los pactados quedasen por debajo de los convencionales (siempre medidos en conjunto y cómputo anual), se aplicarán automáticamente los respectivamente superiores.

En estos salarios mínimos se computan tanto la retribución en dinero como en especie y se entienden referidos a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso de los salarios diarios la parte proporcional de los domingos y días festivos.

El valor del salario base puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, siempre que los ingresos profesionales en conjunto sean superiores a dicho salario mínimo.

1.4. Complementos salariales

Se consideran complementos salariales aquellos que no hayan sido valorados al determinar el salario base. Tales complementos pueden venir regulados en las leyes o en los Convenios colectivos, o bien pueden haberlos establecido o pactado la dirección de la empresa.

Los complementos salariales se pueden clasificar en:

a. **Complementos personales.** Se establecen por las condiciones personales del trabajador si no han sido tenidos en cuenta a la hora de fijar el salario base.

■ **Antigüedad:** es un plus establecido en función del tiempo que se lleve trabajando en la empresa.

Los períodos establecidos para cobrar este plus suelen ser: bienio (2 años), trienios (3 años), quinquenios (5 años), sexenios (6 años).

■ **Conocimientos especiales:** los trabajadores pueden percibir este complemento cuando se sirven de determinados conocimientos como idiomas o la posesión de un título, siempre que no hayan sido tenidos en cuenta a la hora de fijar el salario base.

b. **Complementos de puesto de trabajo.** Estos complementos se perciben por las características especiales del puesto de trabajo que lo diferencian del puesto corriente y se dejarán de percibir en el momento que finalice la tarea que da origen al complemento.

■ **Penosidad, toxicidad, peligrosidad, trabajo a turnos:** se percibirán cuando así lo establezca el Convenio colectivo o la autoridad laboral, cuando el puesto de trabajo reúna estas características, y únicamente por los días realmente trabajados.

■ **Nocturnidad:** el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva.

■ **De residencia:** es un complemento que reciben los trabajadores de la península que se desplazan a Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla, o viceversa.

c. **Complementos por calidad o cantidad de trabajo.** Se percibe por realizar mayor cantidad de trabajo o alcanzar un nivel de calidad superior al considerado como normal.

- **Incentivos, actividad:** se establecen cuando al trabajador se le exige un rendimiento superior al considerado como medio.

- **Asistencia, puntualidad:** con estos complementos se trata de evitar el absentismo laboral, se perciben cuando el nivel de absentismo sea inferior al marcado por la empresa.

d. **Horas extraordinarias.** En los Convenios colectivos, o bien en su defecto en el contrato individual, puede establecerse la opción de abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o bien compensarlas por el tiempo equivalente de descanso retribuido.

e. **Gratificaciones extraordinarias.** Son aquellas percepciones de carácter periódico, no esporádicas, cuya periodicidad supera el mes: pagas extraordinarias, participación en beneficios y cualquier otra que convencionalmente pudiera otorgarse en función de la situación y resultados de la empresa.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por Convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por Convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

También podrá acordarse en Convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en 12 mensualidades.

El sistema de devengo de la pagas está establecido por los Convenios colectivos, siendo proporcional a la permanencia en la empresa durante el semestre o año anterior devengo semestral o anual respectivamente. A falta de regulación por Convenios, se devengará en proporción al tiempo de servicio en el año anterior a su cobro.

Las gratificaciones extraordinarias no se devengan durante el período de incapacidad temporal, motivo por el cual, dichos días de incapacidad deberán descontarse del total de días devengados a que tenga derecho percibir la paga.

El establecimiento de otras pagas distintas de las anteriores puede ser resultado de Convenio entre las partes negociadoras, o de una concesión graciable del empresario.

- f. **Salario en especie.** Constituyen percepciones en especie de carácter salarial la utilización, consumo u obtención para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, cuya entrega por parte de las empresas sea debida en virtud de una norma, Convenio colectivo o contrato de trabajo, y no constituyan asignaciones de carácter asistencial.

Así pues, estas remuneraciones percibidas por el trabajador en bienes distintos del dinero, únicamente tendrán la consideración legal de salario (salario base o complemento salarial) cuando su entrega no sea obligatoria para el empresario o responda a beneficios de asistencia social que comprendan no solo a los trabajadores, sino también a los pensionistas o herederos de aquel.

Cualquier objeto o servicio que tenga en sí un valor económico, puede realizar igual función retributiva como las entregas en dinero.

Entre otras, se considerarán retribuciones salariales en especie las siguientes: manutención, alojamiento, casa-habitación, etc.

En ningún caso el salario en especie podrá superar al 30% de las percepciones salariales del trabajador.

- g. **Otros complementos:** con la entrada en vigor el 15 de julio de 2012 del Real Decreto-ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se establece que las compensaciones por quebranto de moneda, desgaste de herramientas, prendas de trabajo, productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas y percepciones por matrimonio, dejan de estar exentas, para pasar a cotizar desde la citada fecha.

1.5. Devengos extrasalariales

Tienen la consideración de percepciones no salariales, o extrasalariales, aquellas retribuciones que percibe el trabajador como consecuencia de la realización de trabajo, pero que no retribuyen ni el trabajo efectivo realizado por el trabajador ni tampoco en los períodos de descanso que se computan como si de trabajo efectivo se tratase.

Estas percepciones carecen de la consideración legal de salario y desde el pasado 22 de diciembre de 2013, se da una nueva redacción al artículo 109 de la LGSS de forma que desde dicha fecha determinados conceptos como gastos de viaje (dietas), gastos de locomoción, el plus de transporte urbano y de distancias, etc., que se encontraban excluidos de la base de cotización hasta ciertos límites, han pasado a cotizar en su totalidad. Únicamente no se computarán en la base de cotización las asignaciones del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, por lo tanto quedará excluido de las bases de cotización:

- Los gastos de locomoción, cuando utilice medios de transporte público y dicho importe se justifique mediante factura o documento equivalente, así como otros gastos de locomoción.
- Los gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, con los límites previstos en la normativa.
- Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial, convenio colectivo o Estatuto de los trabajadores.
- Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer gastos de estudio dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio.



Aplicación práctica

Partiendo de las siguientes situaciones determinar el salario bruto y líquido

- a.
- Salario base = 850 €.
 - Incentivos = 53 €.
 - Prestaciones e indemnizaciones S.S. = 50,18 €.
 - Aportación trabajador S.S. = 70,58 €.
 - IRPF = 41,35 €.

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

b.

- I Salario base = 925,30 €.
- I Antigüedad = 60 €.
- I Paga de navidad = 835 €.
- I Aportación del trabajador S.S. = 77,02 €.
- I IRPF = 61,18 €.

SOLUCIÓN

a. Salario bruto = $850 + 53 + 50,18 = 953,18$ €.
Salario líquido = $953,18 - (70,58 + 41,35) = 841,25$ €.

b. Salario bruto = $925,30 + 60 + 835 = 1.820,30$ €.
Salario líquido = $1.820,30 - (77,02 + 61,18) = 1.682,10$ €.

2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social

Tal como se estudio con anterioridad, por incapacidad temporal (IT) se entiende aquella situación en la que se encuentra el trabajador cuando está imposibilitado temporalmente para trabajar debido a **enfermedad** común o profesional o por un **accidente**, sea o no laboral, mientras precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Durante dicha situación, el trabajador percibirá una prestación que consistirá en un **subsidio**, que con carácter general, será abonado al trabajador por la entidad a la que corresponda su gestión (Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional), con las siguientes peculiaridades:

- **Trabajadores por cuenta ajena del Régimen General:** entre el 4º y 15º día será a cargo y abonado por la empresa, y a partir del 16º día será a cargo de la entidad correspondiente y abonado, como pago delegado, por la empresa que con posterioridad compensará en los seguros sociales.

- **Trabajadores por cuenta ajena agrarios:** será abonada directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado de la misma.
- **Trabajadores por cuenta ajena domésticos:** entre el 4º a 8º la prestación corresponderá al empleador y a partir del 9º día será abonada directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no correspondiendo el pago delegado de la misma.

Los empleados de hogar que asuman las obligaciones en materia de encuadramiento en el sistema especial, durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social a la que corresponda el pago del respectivo subsidio descontará de éste el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social que proceda en dichas situaciones.

La cuantía del subsidio dependerá de la base reguladora y del porcentaje que se aplique sobre la misma, cuyo cálculo sería de la siguiente forma:

$$\text{Prestación por IT} = (\text{Base reguladora diaria} \times \text{porcentaje}) \times \text{n}^\circ \text{ de días de baja}$$

Con carácter general, la **base reguladora** será la que resulte de dividir las bases de cotización del trabajador correspondientes al mes anterior a la fecha de la baja en el trabajo por enfermedad o accidente, entre el número de días a que pertenece dicha cotización.

Las fórmulas a utilizar serían:

- En caso de IT por **enfermedad común** o **accidente no laboral**:

$$\text{Base Reguladora} = \frac{\text{Base por Contingencias Comunes mes anterior a la baja}}{\text{Número de días cotizados en dicho mes (30, 31, 28 o 29)}}$$

- En caso de IT por **accidente de trabajo o enfermedad profesional**:

$$\text{Base diaria} = \frac{\text{Base por CC mes anterior a la baja}}{\text{Nº de días cotizados en dicho mes}} + \frac{\text{Horas extraordinarias año anterior}}{365 \text{ (diario) o } 350 \text{ (mensual)}}$$

Cuando el trabajador haya ingresado en la empresa en el mismo mes en el que se inicie la situación de incapacidad temporal se tomará como base de cotización la de ese mismo mes para el cálculo de la base reguladora.



Sabía que...

La base reguladora para los trabajadores por cuenta ajena agrarios, no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos 12 meses anteriores a la baja médica.

Mientras que la base reguladora para los trabajadores incluidos en el sistema especial para empleados de hogar, vendrá determinada por la base de cotización correspondiente al mes anterior al de la baja médica, dividida entre 30.

Una vez calculada la base reguladora diaria, para determinar el importe de la prestación, se aplicará un porcentaje sobre la misma.

A continuación se muestran los diferentes porcentajes que serán de aplicación, dependiendo del origen de la incapacidad temporal y los días de baja:

Incapacidad Temporal (IT)			
Origen	Días	Porcentaje	Para trabajadores cuenta ajena del R. General irá a cargo de:
Enfermedad común o accidente no laboral	Entre el 1º y el 3º	0	
	Entre el 4º y el 15ª	60% Base Reguladora	Empresario
	Entre el 16º y el 20º	60% Base Reguladora	Seguridad Social o Mutua de AT y EP de la S.S.
	A partir del 21º	75% Base Reguladora	Seguridad Social o Mutua de AT y EP de la S.S.
Enfermedad profesional o accidente de trabajo	Desde el día siguiente de la baja (estando a cargo del empresario el salario correspondiente al día de la baja)	75% Base Reguladora	Mutua de AT y EP de la S.S.

Para el cómputo de los días:

- **Por enfermedad común o accidente no laboral** se cuenta tanto el día de baja y el día de alta.
- **Por accidente de trabajo o enfermedad profesional** se devenga a partir del día siguiente al del accidente.



Nota

En las operaciones de los ejercicios prácticos, se ha establecido el siguiente criterio. En cada operación se tomarán 2 decimales antes de realizar la siguiente.

Si el resultado tiene más de 2 decimales, se tendrá en cuenta el 3er decimal, si este es mayor que 5 se redondeará por exceso el 2º decimal y si es inferior a 5, se quedará igual.

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

Por ejemplo:

- $773,50 / 30 = 25,783$ sería 25,78.
- $25,78 \times 60\% = 15,468$ sería 15,47.

Esta norma se mantendrá en todo el manual.



Aplicación práctica

Partiendo de las siguientes situaciones calcule el importe de la baja:

- a. Un trabajador con salario mensual presenta baja por accidente de trabajo el día 3 de mayo al 15 del citado mes. Base de cotización de abril: 1.119 €.
- b. Un trabajador con salario diario presenta baja por enfermedad común el día 1 al 17 de marzo. Base de cotización de febrero: 973,50 €.

SOLUCIÓN

- a. $1.119 / 30 = 37,30 \text{ €} \times 75\% \times 12 \text{ días} = 335,70 \text{ €}$ a cargo de la mutua de accidentes.
 - b. $973,50 / 28 = 34,77 \text{ €}$.
 $17 \text{ (días de baja)} - 3 \text{ días (1º tramo)} = 14 \text{ días}$.
 $34,77 \text{ €} \times 60\% \times 12 \text{ días} = 250,34 \text{ €}$ a cargo del empresario.
 $34,77 \text{ €} \times 60\% \times 2 \text{ días} = 41,72 \text{ €}$ a cargo de la Seguridad Social o mutua de trabajo.
-

3. Cotización a la Seguridad Social

Para tener cubiertos determinados riesgos, el empresario, y en su caso, el trabajador, debe efectuar cotizaciones a la Seguridad Social por distintos conceptos:

- a. **Contingencias comunes.** La cotización por este concepto está destinada a la cobertura de todas las situaciones incluidas en la acción protectora

del Régimen General de la Seguridad Social, siempre que se deriven de enfermedades comunes que no provengan del trabajo y que no estén consideradas como profesionales, así como de los accidentes que sucedan fuera de la empresa y que no tengan relación con la prestación de servicios por cuenta ajena. También atiende la cobertura de las situaciones de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento previo durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten. Por este concepto cotiza tanto el empresario como el trabajador.

- b. **Contingencias profesionales (AT y EP).** La cotización para esta clase de contingencias pretende la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siempre que se produzcan con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena, facilitando el acceso a todas las prestaciones recuperadoras, rehabilitadoras, readaptadoras y demás ayudas, indemnizaciones o beneficios sociales reconocidos.

Se entiende por accidente de trabajo las lesiones que el trabajador por cuenta ajena sufra en la realización de su trabajo (dentro o fuera de la empresa) o en el trayecto habitual de su domicilio al trabajo (accidente in itinere).

Se considera enfermedad profesional a la que resulta de la exposición del trabajador a agentes nocivos presentes en el trabajo y que esté considerada como tal en el cuadro de enfermedades profesionales legalmente vigentes.

En este concepto se distinguen otros 2:

- Cuotas por IT (Incapacidad Temporal): destinadas a la cobertura de este riesgo específico.
- Cuotas por IMS (incapacidad permanente, muerte y supervivencia): que se destinan a la cobertura de todas las contingencias protegidas distintas de la IT.

La cotización por este concepto corre a cargo exclusivo del empresario.

- c. **Desempleo.** Como situación asegurada por el trabajador mientras permanece en activo, el desempleo da lugar a una serie de prestaciones económicas y asistenciales en función de la pérdida de ingresos que se produce al quedar inactivo el trabajador. La cotización para desempleo se destina a la cobertura de este riesgo específico que, aunque es una

prestación de la Seguridad Social, está gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

Están obligados a cotizar tanto trabajadores como empresario.

- d. **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).** La cotización está destinada a garantizar los salarios, indemnizaciones y salarios de tramitación que las empresas no abonen a sus trabajadores, con independencia de la propia responsabilidad empresarial. Solo el empresario está obligado a cotizar por este concepto.
- e. **Formación profesional.** Las cuotas están destinadas a fines de formación, reciclaje, recalificación y reclasificación profesionales. A cargo tanto del empresario como del trabajador.
- f. **Cotización adicional por horas extraordinarias.** La cuota de esta cotización se destina a incrementar los recursos generales del sistema de la Seguridad Social (S.S.) y que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones. Se calcula sobre la remuneración, en concepto de horas extraordinarias, que perciba el trabajador. Su cotización correrá a cargo del empresario y de los trabajadores.



Recuerde

Para los trabajadores incluidos dentro del sistema especial de empleados de hogar, no se cotizará por desempleo, FOGASA, ni formación profesional.

3.1. Régimen general

La cuota a ingresar por las empresas en concepto de costes sociales vendrá determinada por la aplicación de unos tipos sobre las diferentes bases de cotización. Por lo tanto, a continuación se procede al estudio de los grupos de cotización, base de cotización y tipos aplicables a los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social.

Grupo de cotización

Se puede definir el **grupo de cotización** como la clasificación, a efectos de cotización a la Seguridad Social (S.S.), de las diferentes categorías profesionales existentes.



Recuerde

Con la entrada en vigor de la reforma laboral, se establece que el sistema de clasificación profesional vendrá determinado exclusivamente por grupos profesionales, eliminándose con ello el término de categoría profesional.

En la cotización al Régimen General, son 11 los grupos profesionales que existen. Sin embargo, cada Convenio colectivo establecerá su propia clasificación.

Cada grupo de cotización estará sujeto a los límites relativos de las bases máximas y mínimas para todas las contingencias y situaciones protegidas por el Régimen General de la Seguridad Social, exceptuando las de desempleo y accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Los grupos de cotización vigentes y las categorías profesionales que comprenden son las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados.
3	Jefes administrativos y de taller.

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

Grupo de cotización	Categorías profesionales
4	Ayudantes no titulados.
5	Oficiales administrativos.
6	Subalternos.
7	Auxiliares administrativos.
8	Oficiales de primera y segunda.
9	Oficiales de tercera y especialistas.
10	Peones.
11	Trabajadores menores de 18 años, cualesquiera que sea su categoría profesional.

Para los grupos 1 a 7 la base de cotización tendrá carácter mensual, y para los grupos 8 a 11, las bases de cotización serán diarias. Los trabajadores incluidos en los grupos 8 a 11 cotizan por los días naturales que tenga el **mes que se liquida** (28, 29, 30 o 31), y los incluidos en los grupos 1 a 7 **siempre por 30 días**.

No obstante, para los trabajadores encuadrados en los grupos 8 a 11 de cotización, se permite la homologación de las bases y topes de cotización a 30 días durante los 12 meses del año, en el caso de que su retribución sea mensual.

Bases de cotización

Para calcular la cotización correspondiente a cada trabajador se han de obtener previamente las **bases de cotización** y las cuales son:

Base de cotización por contingencias comunes (BCCC)

Para su determinación se tendrán en cuenta los devengos salariales (diario o mensual) excluidos los conceptos no computables y las horas extraordinarias. Se calcula de la siguiente forma:

Remuneración mensual + prorrata de pagas extras

Remuneración mensual = salario base + complementos salariales

$$\text{Prorrata de pagas extras} = \frac{\text{Importe de la paga extra} \times \text{n}^{\circ} \text{ de pagas}}{365 \text{ (diario) o } 360 \text{ (mensual)}} \times \text{n}^{\circ} \text{ de días trabajados}$$

La base de cotización calculada ha de estar comprendida dentro del mínimo y el máximo establecidos para cada categoría profesional. Si la base resultante fuese inferior a la mínima, se cotizará por esta, y si fuese superior a la máxima, esta será considerada como base de cotización. Las bases de cotización son publicadas anualmente por la Ley de Presupuestos Generales, que se podrán obtener en la página Web de la Seguridad Social y para el año 2014 son:

Grupo de Cotización	Categoría	Mínima	Máxima
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.051,50 €/mes	3.597,00 €/mes
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	872,10 €/mes	3.597,00 €/mes
3	Jefes Administrativos y de Taller	758,70 €/mes	3.597,00 €/mes
4	Ayudantes no titulados	753,00 €/mes	3.597,00 €/mes
5	Oficiales Administrativos	753,00 €/mes	3.597,00 €/mes
6	Subalternos	753,00 €/mes	3.597,00 €/mes
7	Auxiliares Administrativos	753,00 €/mes	3.597,00 €/mes
8	Oficiales de primera y segunda	25,10 €/día	119,90 €/día
9	Oficiales de tercera y Especialistas	25,10 €/día	119,90 €/día
10	Peones	25,10 €/día	119,90 €/día
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquier que sea su categoría profesional	25,10 €/día	119,90 €/día

Base de cotización para contingencias profesionales, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (AT y EP)

El cálculo de la base de cotización correspondiente a cada mes, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades se hará de forma similar a la de contingencias comunes, incluyendo como concepto computable las horas extraordinarias realizadas en el mes que se liquida.

No existen bases máximas y mínimas para cada grupo profesional, pero sí topes máximos y mínimos de cotización que, para el año 2014 son las siguientes:

TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

MÁXIMO	MÍNIMO
3.597,00 €/mes	753,00 €/mes



Aplicación práctica

Calcular las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales en los siguientes casos:

a. Un trabajador que desempeña el puesto de auxiliar administrativo (grupo cotización 7) y recibe las siguientes retribuciones:

┆ Salario base	600 €.
┆ Antigüedad	48,08 €.
┆ Incentivos	120,20 €.
┆ Plus de transporte	36,06 €.

El trabajador percibe anualmente 2 pagas extraordinarias por un importe igual al salario base más la antigüedad.

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

Bases de cotización por contingencias profesionales: son las mismas que por contingencias comunes, puesto que el trabajador no ha realizado horas extraordinarias.

Bases de cotización por contingencias profesionales: 876,29 €. También está comprendida entre el tope mínimo y máximo para las contingencias profesionales.

b. Un trabajador que desempeña el puesto de peón (grupo cotización 10), en un mes de treinta días, percibe las siguientes retribuciones:

▮ Salario base	21,50 €/día.
▮ Plus actividad	3,17 €/día.
▮ Plus distancia	3 €/día.
▮ Horas extras estructurales	54,09 €/mes.

Recibe 2 pagas extra al año equivalentes a 30 días de salario base.

SOLUCIÓN

a. Las bases serán las siguientes:

▮ Base de cotización por contingencias comunes
Esta base tiene 2 componentes: la remuneración salarial y la prorrata de las pagas extras.

▮ Remuneración mensual:	
Salario base	600,00 €.
Antigüedad	48,08 €.
Incentivos	120,20 €.
Plus transporte	36,06 €.
TOTAL	804,34 €.

▮ Prorrata de pagas extras:

$$\frac{(600 + 48,08) \times 2}{12} = 108,01 \text{ €}.$$

Base de cotización de contingencias comunes:

$$804,34 + 108,01 = 912,35 \text{ €}.$$

Esta cantidad está comprendida dentro de las bases mínimas y máximas establecidas para la categoría profesional (grupo 7).

▮ Bases de cotización por contingencias profesionales.

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

Son las mismas que por contingencias comunes, puesto que el trabajador no ha realizado horas extraordinarias.

Bases de cotización por contingencias profesionales: 876,29 €.

También está comprendida entre el tope mínimo y máximo para las contingencias profesionales.

b. Las bases serán las siguientes:

■ Base de cotización por contingencias comunes.

Esta base tiene dos componentes: la remuneración salarial y la prorrata de las pagas extras. En el cálculo de esta base no se consideran las horas extras.

■ Remuneración mensual:

Salario base	21,50 €/día.
Plus actividad	3,17 €/día.
Plus distancia	3,00 €/día.
TOTAL	27,67 €/día.

■ Prorrata de pagas extras:

$$\frac{21,50 \times 30 \times 2}{365} = 3,53 \text{ €}.$$

Base de cotización de contingencias comunes:

$$27,67 + 3,53 = 31,20 \text{ €}.$$

Observamos que la cantidad obtenida está comprendida dentro de los límites del grupo 10.

Para calcular la base mensual se multiplica la base diaria por los días del mes.

$$31,20 \times 30 \text{ días} = 936,00 \text{ €/mes}.$$

■ Bases de cotización por contingencias profesionales.

Se han de tener en cuenta las horas extraordinarias realizadas durante el mes, que se suman a la base de cotización de contingencias comunes:

Base contingencias comunes.....	936,00 €.
Horas extras estructurales.....	54,09 €.
Total base contingencias profesionales.....	990,09 €.

Esta cantidad está comprendida dentro de los límites mínimos y máximos establecidos para AT y EP.

Base de cotización por contingencias profesionales: 900,09 €.

Base de cotización para desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional

La base de cotización para cubrir esta clase de contingencias será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Base de cotización adicional por horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año y su importe no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Se entenderán por **horas extraordinarias estructurales** las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.

Se entenderán por **horas extraordinarias por fuerza mayor** aquellas que se realicen y no estén condicionadas por la naturaleza de la actividad que se trate, sino de imprevistos ocasionales en la empresa: inundaciones, incendios, etc.

Las horas extraordinarias hacen incrementar el importe de la base de cotización por contingencias profesionales AT y EP.

La base de cotización adicional por horas extraordinarias se efectuará sobre la totalidad de las remuneraciones que se abonen por tal concepto en el mes a liquidar.



Normativa

Art. 3 de la Orden ESS/106/2014.

Tipos de cotización

El tipo de cotización es el **porcentaje** que se aplica sobre la base de cotización para obtener la cuota que se ingresará en la Seguridad Social.

Los tipos de cotización, son revisados anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se podrán obtener en la página Web de la Seguridad Social, los cuales son:

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)		
	EMPRESA	TRABAJADOR
Contingencias Comunes	23,60	4,70
Fondo de Garantía Salarial	0,20	No cotiza
Formación Profesional	0,60	0,10
Horas extraordinarias fuerza mayor	12,00	2,00
Resto horas extraordinarias	23,60	4,70
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Tarifa Primas disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, según redacción de la DF 19ª de la Ley 22/2013 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2014	
(1) Tipo de contingencias comunes (IT) trabajadores mayores de 65 años de edad y 35 años cotizados: 1,70 por 100 (1,42 por 100 -empresa- y 0,28 por 100 -trabajador-).		

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	7,70 ⁽¹⁾	1,60	9,3

(¹) A partir del 1-1-2014 pasa a ser el 6,70



Normativa

Art. 4 de la Orden ESS/106/2014.

3.2. Sistema Especial Trabajadores Cuenta Ajena Agrarios

Para los trabajadores agrarios se establecen bases de cotización diferentes en función de la forma de cotización, así como diferentes tipos dependiendo si son periodos de actividad o inactividad.

Bases de cotización

Las empresas agrarias ante la contratación de trabajadores deberán determinar la forma de cotización de los mismos, por:

- **Meses**, para aquellos trabajadores con contratos fijos o fijos discontinuos.

BASES MENSUALES EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS

Grupo de Cotización	Categorías Profesiones	Bases mínimas €/mes	Bases máximas €/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.051,50	2.595,60
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	872,10	2.595,60
3	Jefes Administrativos y de Taller	758,70	2.595,60
4	Ayudantes no Titulados	758,70	2.595,60
5	Oficiales Administrativos	758,70	2.595,60
6	Subalternos	758,70	2.595,60
7	Auxiliares Administrativos	758,70	2.595,60
8	Oficiales de primera y segunda	758,70	2.595,60
9	Oficiales de tercera y Especialistas	758,70	2.595,60
10	Peones	758,70	2.595,60
11	Trabajadores menores de dieciocho años	758,70	2.595,60

- **O por jornal**, para trabajadores eventuales que realizan menos de 23 jornales al mes.

BASES DIARIAS POR JORNADAS REALES

Grupo de Cotización	Categorías Profesiones	Bases mínimas €/día	Bases máximas €/día
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	45,72	112,85
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	37,92	112,85
3	Jefes Administrativos y de Taller	32,99	112,85
4	Ayudantes no Titulados	32,74	112,85
5	Oficiales Administrativos	32,74	112,85

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

BASES DIARIAS POR JORNADAS REALES

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas €/día	Bases máximas €/día
6	Subalternos	32,74	112,85
7	Auxiliares Administrativos	32,74	112,85
8	Oficiales de primera y segunda	32,74	112,85
9	Oficiales de tercera y Especialistas	32,74	112,85
10	Peones	32,74	112,85
11	Trabajadores menores de dieciocho años	32,74	112,85

Las bases de cotización máxima mensual (2.595,60) y diaria (93,98) serán objeto de ampliación en los próximos 4 años para equipararla a las existentes en el Régimen General.

**Normativa**

Art. 13.1 y 2 de la Orden ESS/106/2014.

Tipos de cotización

El tipo de cotización es el **porcentaje** que se aplica sobre la base de cotización para obtener la cuota que se ingresará en la Seguridad Social.

Tal como se ha comentado con anterioridad, los tipos de cotización variarán en función de si el trabajador se encuentra en periodo de actividad o inactividad.

Durante **periodo de inactividad**, es el propio trabajador el responsable del pago de sus propias cuotas. Dicho periodo existirá cuando el número de jornada

de trabajo en 1 mes es inferior al 76,67% y el tipo de cotización aplicable será de un 11,50% sobre la base mínima mensual aprobada para cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que para el año 2014 es de 758,70 €.

En los **periodos de actividad** y teniendo en cuenta el tipo de cotización elegido ya sea mensual o por jornal, los tipos de cotización serán los siguientes:

TIPOS DE COTIZACIÓN %				
		Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	Grupo 1	15,50 ⁽¹⁾	4,7	28,30
	Grupos 2 a 11	16,85 ⁽²⁾	4,7	21,55
Desempleo	CT fijos	5,50	1,55	7,05
	CT eventual	6,70	1,60	8,30
	CT duración determinada o discapacitados con grado inferior 33%	5,50	1,55	7,05
FOGASA		0,10	--	0,10
Formación profesional		0,15	0,03	0,18

⁽¹⁾ Porcentaje con una reducción del 8,10 puntos porcentuales hasta 2031, fecha que pasará al 23,60%.

⁽²⁾ Porcentaje que se va incrementando anualmente hasta 2021 en un 0,45, desde 2022 a 2026 en un 0,24 y desde 2027 a 2031 en un 0,48 hasta alcanzar el 23,60%.

La aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes, durante los periodos 2012 a 2031, le será de aplicación una serie de reducciones reguladas en la DA 2ª de la Ley 28/2011.

En los supuestos de situación de IT, riesgo durante el embarazo y la lactancia, así como maternidad y paternidad causadas durante el periodo de actividad, se producirá una reducción de la cuota a la cotización por desempleo de 2,75% de la base de cotización.

La cotización por Accidentes Trabajo y Enfermedades Profesionales, correrá exclusivamente a cargo de la empresa y se realizará en función de la Tarifa Primas Disposición Adicional 4ª Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, según redacción de la disposición

final 19ª de la Ley 22/2013, de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014.



Normativa

Art. 13 apartado 3 hasta el 7 de la Orden ESS /106/2014.

Art. 33 de la Orden ESS/106/2014.

3.3. Sistema Especial para Empleados de Hogar

La cotización por la contratación de un empleado de hogar se realizará en función a unas bases tarifadas y la aplicación de unos tipos determinados, tal como se podrá estudiar a continuación.

Bases de cotización

Para los periodos comprendidos entre 2014 y 2018, la cotización por la contratación de un empleado de hogar se realizará en función a las siguientes bases tarifadas:

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias -€/mes	Base de cotización -€/mes
1.º	Hasta 172,05	147,86
2.º	Desde 172,06 hasta 268,80	244,62
3.º	Desde 268,81 hasta 365,60	341,40
4.º	Desde 365,61 hasta 462,40	438,17
5.º	Desde 462,41 hasta 559,10	534,95
6.º	Desde 559,11 hasta 655,90	631,73
7.º	Desde 655,91 hasta 753,00	753,00
8.º	Desde 753,01	790,65

Las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala, serán objeto de actualización desde el año 2014 hasta el año 2018, en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional en cada uno de esos años.



Normativa

Art. 14.1 de la Orden ESS /106/2014.

Tipos de cotización

La cotización por un empleado de hogar abarcará las contingencias comunes y profesionales.

En **contingencias comunes** el tipo de cotización para el empleador será de un 19,85% y para el trabajador de un 3,95%. Estos tipos se irán incrementando hasta el año 2018 en un 0,90%, y será la LPG quien determine su distribución. Y a partir del 2019 los tipos y su distribución serán los establecidos para el Régimen General según la LPG.

En **contingencias profesionales** se aplicarán los tipos previstos en la tarifa de primas, a cargo exclusiva de los empleados y los que son:

- IT: 0,65%.
- IMS: 0,45%.



Normativa

Art. 14.2 y 3 de la Orden ESS /106/2014.

4. Situaciones especiales

A continuación se exponen una serie de supuestos donde la determinación de las bases de cotización muestra una serie de peculiaridades.

4.1. Contrato a tiempo parcial

El trabajador se entiende contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad que se trate en dichos períodos de tiempo.

La cotización a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con esta, se efectuará en razón de las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas en el mes que se trate.

Para determinar la base de cotización correspondiente a cada mes se seguirán las siguientes reglas:

Base para contingencias comunes

Se computarán la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias en el mes a que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que hayan sido satisfechas diaria, semanal o mensualmente.

A dicha remuneración se le sumará la parte proporcional que corresponda en concepto de domingos y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que tengan carácter periódico.

Si la base de cotización mensual calculada conforme a las normas anteriores fuese inferior a las bases mínimas o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales se tomarán estas o aquellas respectivamente, como bases de cotización.

La base mínima mensual de cotización será el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base horaria establecida.

A partir del 1 de enero de 2014 las bases mínimas de cotización, aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial serán las siguientes:

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	
Grupo cotización	Base mínima/hora
1	6,33
2	5,25
3	4,57
4 a 11	4,54

Base para contingencias profesionales (AT y EP)

Para determinar la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, se aplican las mismas reglas que para las contingencias comunes, incluyendo como concepto computable las horas extraordinarias, y sin que en ningún caso, la base así obtenida pueda ser superior al tope máximo 3.597,00 €/mes, ni inferior a las cuantías del tope mínimo de AT y EP de 4,54 €/hora trabajada.

La base mínima de cotización será el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base horaria de 4,54 €/hora.



Normativa

Arts. 36 y 37 de la Orden ESS /106/2014.

4.2. Vacaciones no disfrutadas y abonadas a la extinción del contrato de trabajo

Las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas, que se retribuyan a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de extinción del contrato de trabajo.

Dicha liquidación comprenderá los días de duración de las vacaciones aún cuando alcance el siguiente mes natural o el trabajador comience una nueva relación laboral durante las mismas, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

La clave a consignar en la relación nominal de dicha liquidación complementaria, será L13 o O13, dependiendo si es transmisión a través de Sistema RED o modelo normalizado respectivamente.



Normativa

Art. 28 de la Orden ESS /106/2014.

4.3. Contrato de formación

A efectos de reconocimiento de las prestaciones económicas de la Seguridad Social a las que el trabajador en formación pueda tener derecho (asistencia sanitaria por contingencias comunes, contingencias de AT y EP, maternidad, pensiones, desempleo y Fondo de Garantía Salarial), se tomará como base de cotización el 75% de la base mínima de cotización que corresponda.

Las empresas están obligadas a ingresar a la Seguridad Social por cada trabajador en formación una cuota fija mensual de 97,48 €, que se distribuirá de la siguiente forma:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	30,52	6,09	36,61
Desempleo	41,41	11,67	53,08
Formación Profesional	1,12	0,15	1,27
FOGASA	2,32	--	2,32
Contingencias profesionales	IT	2,35	--
	ISM	1,85	--
Total	79,57	17,91	97,48



Normativa

Art. 11.2.f del ET.

Art. 44 de la Orden ESS/106/2014.

4.4. Situaciones de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural y descanso por Maternidad y Paternidad

Durante la situación de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y de disfrute de los periodos de descanso por maternidad y paternidad, la empresa permanece con la obligación de cotizar, aunque esta suponga una causa de suspensión de la relación laboral.

La base de cotización por las distintas contingencias se determina del siguiente modo:

- **Base para contingencias comunes:** será la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, maternidad o paternidad. La base se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Base diaria} = \frac{\text{Base por CC mes anterior a la baja}}{\text{Nº de días cotizados en dicho mes (30, 31, 28 o 29)}}$$

$$\text{Base Cotización CC} = \text{Base diaria} \times \text{nº de días de baja}$$

- Base para contingencias profesionales:** se calcula del mismo modo que la de contingencias comunes, sin embargo, se tendrá en cuenta el promedio de horas extraordinarias cotizadas durante el año natural inmediatamente anterior a la fecha de iniciación de la situación de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo, etc.
 A tal efecto, el número de horas realizadas se dividirá por 360 o 365, según que las retribuciones del trabajador se satisfagan o no con carácter mensual.

La fórmula para determinar dicha base sería:

$$\text{B. Reguladora} = \frac{\text{B. por Conting. Profes - Horas extraord.}}{\text{Nº de días cotizados en dicho mes (28,29, 30 o 31)}} + \frac{\text{Horas extraord. año anterior}}{360 \text{ (mensual) o } 365 \text{ (diario)}}$$



Normativa

Art. 6 de la Orden ESS/106/2014.

4.5. Pluriempleo

Se entiende por pluriempleo la situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social.

Cuando el total de remuneraciones computables entre todas las empresas fuese inferior a la base mínima según su grupo profesional, o superior al tope máximo de cotización, se deberá formular la oportuna declaración ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, solicitando que se practique la distribución de dicha base mínima y del tope máximo para cada una de las empresas. Esta distribución se realizará en función de la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.



Normativa

Art. 9 y 39 de la Orden ESS/106/2014.

4.6. Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y descansos por maternidad o paternidad en contratos a tiempo parcial

En dichas situaciones la base diaria de cotización será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y por tanto cotizados en dichos periodos.



Normativa

Art. 38 de la Orden ESS/56/2013.

4.7. Guarda Legal

Los trabajadores que disfruten de una reducción de jornada por razones de guarda legal o cuidado directo de un familiar, su cotización se realizará en función de las retribuciones que perciban sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior a la cantidad resultante de multiplicar las horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la cotización por las bases mínimas horarias establecida para los contratos de trabajo a tiempo parcial.



Normativa

Art. 43 de la Orden ESS/106/2014.

4.8. Huelga parcial

Los trabajadores que hagan uso de la huelga y lleven a cabo parte de su actividad laboral, su cotización será en función a los salarios realmente percibidos, aún cuando su importe resulte inferior a la base mínima de cotización para su grupo profesional, aplicando en todo caso, la base mínima por hora de trabajo prevista para los contratos a tiempo parcial.

5. Retenciones a cuenta del IRPF

Los empresarios deben retener e ingresar en la Hacienda Pública unas determinadas cantidades a cuenta de la declaración anual del Impuesto sobre las Rentas de las Personas Físicas (IRPF) del trabajador.

Los porcentajes de retención se calcularán en función de los ingresos y de la situación familiar del trabajador.

Para calcular la cantidad a deducir se aplicaría al total devengado el porcentaje de retención. Este tema se tratará más ampliamente en próximos capítulos.



Ejercicios de repaso y autoevaluación

1. Señale si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas.

- a. El salario se establece entre la empresa y el trabajador, no pudiendo ser menor que el salario establecido para cada categoría profesional.
- Verdadero
 - Falso
- b. El descanso semanal y el de los días festivos se consideran períodos de descanso y no se computan como de trabajo.
- Verdadero
 - Falso
- c. El salario base es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a ninguna otra circunstancia.
- Verdadero
 - Falso
- d. Los devengos extrasalariales se computan en la base de cotización.
- Verdadero
 - Falso
- e. El trabajador no está obligado a cotizar al Fondo de Garantía Salarial.
- Verdadero
 - Falso
- f. Por desempleo solo cotiza la empresa.
- Verdadero
 - Falso

g. El % a cargo del trabajador por horas estructurales es del 4,70%.

- Verdadero
- Falso

h. Por Formación Profesional cotiza tanto la empresa como el trabajador.

- Verdadero
- Falso

2. **¿Qué prestación económica corresponde por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional?**

3. **Se produce una baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral. La prestación del 4º al 15º día ¿a cargo de quién corre?**

4. **¿Qué es el tipo de cotización?**

5. **Partiendo de las siguientes situaciones determina el salario bruto y líquido:**

a.

Salario base	751,27 €.
Antigüedad	37,56 €.
Incentivos	24,04 €.
Gastos locomoción	21,04 €.
Plus transporte	18,03 €.
Percibe 2 pagas extras prorrateadas mensualmente equivalente al salario base y antigüedad.	

Aportación trabajador a la S.S.	60,44 €.
IRPF	64,99 €

b.	
Salario base	450,76 €.
Nocturnidad	48,08 €.
Prestaciones e indemnizaciones S.S.	210,35 €.
Plus de transporte	30,05 €.
Aportación trabajador S.S.	91,35 €.
IRPF	67,91 €

6. Partiendo de las siguientes situaciones calcule el importe de la baja:

- Un trabajador con salario diario presenta baja por accidente de trabajo el día 12 de febrero hasta final de mes. Base de cotización de enero: 859,45 €.
- Un trabajador con salario mensual presenta baja por enfermedad común el día 19 de marzo hasta final de mes. Base de cotización de febrero: 665,32 €.
- Un trabajador con salario mensual presenta baja por accidente de trabajo el día 8 de marzo permaneciendo en dicha situación hasta el día 20 mismo mes. Base de cotización febrero: 773,50 €.
- Un trabajador con salario diario presenta baja por accidente no laboral el día 3 de junio no trabajó y permaneció en dicha situación hasta el 28 del citado mes. Base de cotización mayo: 825,79 €.

7. Calcula la prorrata de pagas extras en los siguientes supuestos:

- Trabajador con retribución mensual: un trabajador con retribución tipo mensual tiene derecho a percibir 2 pagas extras al año a razón de 810,30 € cada una con devengo semestral y además tiene otra paga de beneficio con devengo anual de 900 €. Realice el cálculo de la prorrata para el mes de enero.
- Trabajador con retribución diaria: un trabajador con retribución tipo diario percibe 2 pagas extraordinarias al año a razón de 30 días de salario base cada una. Realice el cálculo de la prorrata para el mes de febrero. Salario base: 15,03 €.

8. Calcule la base de cotización en los siguientes supuestos:

a. Un trabajador percibe en el mes de mayo:

- | Salario base: 781,32 €.
- | Conocimientos especiales: 48,08 €.
- | Responsabilidad: 60,10 €.
- | Asistencia y puntualidad: 30,05 €.
- | Dietas: 18,03 €.
- | Plus de transporte: 72,12 €.
- | Además tiene 3 pagas extraordinarias de 781,32 € cada una.

b. Un trabajador percibe en el mes de enero:

- | Salario base: 23,00 €/ día.
- | Antigüedad: 60,10 €.
- | Plus de transporte: 0,90 €/ día hábil (22 días hábiles).
- | Percibe 2 pagas extras que serán igual a 30 días de salario base más antigüedad.