

### COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL II

Esta circular **complementa** la información ya remitida a nuestros asociados en la anterior **Circular Laboral** sobre Cotizaciones a la Seguridad Social, y resume la información contenida en la Orden TIN/25/2010, de 12 de enero, (BOE de 18 de enero), por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estados para el año 2010.

#### I.- BASES DE COTIZACIÓN

La base de cotización vendrá determinada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir el trabajador, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, sin otras excepciones que las correspondientes a los conceptos no computables determinados en el apartado 2 del art. 109 del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, y normativa que lo desarrolla.

A esta remuneración, se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y de aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual, o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico del año 2.010. A tal efecto, el importe anual estimado se prorrateará a lo largo de los 12 meses del año.

■ **Bases Máximas y Mínimas:** La cotización al Régimen General por contingencias comunes, estará limitada para cada grupo de cotización por las bases mínimas y máximas siguientes:

Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores ..	1.031,70	3.198,00
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.....	855,90	3.198,00
3	Jefes Administrativos y de Taller .....	744,60	3.198,00
4	Ayudantes no Titulados .....	738,90	3.198,00
5	Oficiales Administrativos .....	738,90	3.198,00
6	Subalternos .....	738,90	3.198,00
7	Auxiliares Administrativos .....	738,90	3.198,00
		Euros/día	Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda.....	24,63	106,60
9	Oficiales de tercera y Especialistas .....	24,63	106,60
10	Peones .....	24,63	106,60
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional .....	24,63	106,60

■ **Tope Máximo y Mínimo de cotización:** Para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el tope máximo y mínimo de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social serán los siguientes:

- **Tope máximo:** 3.198,00 euros/mes
- **Tope mínimo:** 738,90 euros/mes

## II.- TIPOS DE COTIZACIÓN

### A) Contingencias Comunes:

	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	23,60 %	4,70%	28,30%

■ **Contratos Temporales:** En los contratos temporales cuya duración efectiva sea inferior a 7 días, la **cuota empresarial** a la Seguridad Social por contingencias comunes **se incrementará en un 36%**. Este incremento **no** será de aplicación en los **contratos de interinidad**.

### B) Contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los porcentajes de la **tarifa de primas** incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, siendo las primas resultantes **a cargo exclusivo de la empresa**.

**Tarifa de primas:** [http://www.upm.org/CIR\\_LABORAL/LAB10004\\_2.pdf](http://www.upm.org/CIR_LABORAL/LAB10004_2.pdf)

Se recuerda que, la cotización a la seguridad social de los empresarios por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se lleva a cabo **en función** de la correspondiente **actividad económica, ocupación o situación de la empresa (CNAE 2009)**.

### C) Horas Extras:

	Empresa	Trabajador	Total
Horas extras por fuerza mayor	12 %	2 %	14 %
Demás horas extraordinarias	23,6%	4,7 %	28,3%

#### D) Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional:

- Para los **contratos indefinidos**, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como los contratos de duración determinada en las modalidades de contratos **formativos en prácticas, de relevo, de interinidad**, y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de **discapacidad** no inferior al 33%:

	Empresa	Trabajador	Total
Desempleo	5,50%	1,55 %	7,05%
Fondo de Garantía Salarial	0,20%	----	0,20%
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%

- Para los contratos de **duración determinada a tiempo completo**:

	Empresa	Trabajador	Total
Desempleo	6,70%	1,60 %	8,30%
Fondo de Garantía Salarial	0,20%	----	0,20%
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%

- Para los contratos de **duración determinada a tiempo parcial**:

	Empresa	Trabajador	Total
Desempleo	7,70%	1,60 %	9,30%
Fondo de Garantía Salarial	0,20%	----	0,20%
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%

- **Transformación de contratos temporales en indefinidos:** Se aplicarán los siguientes tipos de cotización a partir del día de la fecha de transformación:

	Empresa	Trabajador	Total
Desempleo	5,50%	1,55 %	7,05%
Fondo de Garantía Salarial	0,20%	----	0,20%
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%

- **Reconocimiento de discapacidad** durante la vigencia de un **contrato de duración determinada:** A partir de la fecha en que se reconozca al trabajador un grado de discapacidad no inferior al 33%, se aplicarán los siguientes tipos:

	Empresa	Trabajador	Total
Desempleo	5,50%	1,55 %	7,05%
Fondo de Garantía Salarial	0,20%	----	0,20%
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%

- **Representantes de comercio** que presten servicios como tales para **varias empresas**: Les será de aplicación el tipo de cotización por desempleo que corresponda a cada contratación.
- **Cargos públicos y sindicales**: Cotizaran a los distintos tipos previstos para los contratos temporales, según su dedicación sea exclusiva a tiempo completo o parcial.

### 3.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Cuando se contrate a un trabajador en Formación, las empresas deberán solicitar en las Administraciones de la Tesorería de la Seguridad Social, un nuevo CÓDIGO-CUENTA-COTIZACIÓN, diferente al que tienen asignado para el resto de los trabajadores por cuenta ajena.

A efectos de la cotización a la Seguridad Social, en los contratos para la formación se abonará una cuota única mensual distribuida de la siguiente forma:

	Empresa	Trabajador	Total
Conting. Comunes	29,95 euros	5,97 euros	35,92 euros
Conting. Profesionales	4,12 euros	-----	4,12 euros
Fondo Garantía Salarial	2,28 euros	-----	2,28 euros
Formación Profesional	1,10 euros	0,15 euros	1,25 euros

Las retribuciones que perciban estos trabajadores en concepto de horas extras, estarán sujetas a la cotización adicional, referenciada en el apartado relativo a las Horas Extraordinarias .

### 4.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La cotización derivada de los contratos a tiempo parcial, se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere.

#### A) Contingencias Comunes:

Para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las contingencias comunes, se aplicarán las siguientes normas:

1ª.- Se computará 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 haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.

2ª.- A dicha remuneración se adicionará la parte proporcional que corresponda en concepto de descanso semanal y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del año 2010.

3ª.- Si la base de cotización mensual, calculada conforme a las normas anteriores, fuese inferior a las bases mínimas establecidas a continuación, o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales, se tomarán éstas o aquéllas, respectivamente, como bases de cotización.

- **Base mínima de cotización mensual:** Será el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base mínima horaria que se establece a continuación.
- **Base mínima por horas:** A partir de 1 de enero de 2010, las bases mínimas de cotización por horas, aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial, serán las siguientes:

Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros / hora
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los trabajadores .....	6,22
2	Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados.....	5,16
3	Jefes Administrativos y de Taller.....	4,49
4	Ayudantes no titulados .....	4,45
5	Oficiales Administrativos .....	4,45
6	Subalternos .....	4,45
7	Auxiliares Administrativos .....	4,45
8	Oficiales de primera y segunda.....	4,45
9	Oficiales de tercera y Especialistas .....	4,45
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados.....	4,45
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional .....	4,45

#### B) Contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional:

Para determinar la base por estas contingencias, se computará, asimismo, la remuneración correspondiente a horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor realizadas, teniéndose en cuenta las normas primera y segunda del apartado anterior. En ningún caso, la base así obtenida podrá ser superior, a partir del día 1 de enero de 2010, al **tope máximo de 3.198,00 euros/mes**,

ni inferior a **4,45 euros** por cada hora trabajada.

Con independencia de su inclusión en la base de cotización por desempleo, en el cálculo de la base reguladora de la prestación se excluirá la retribución por estas horas extraordinarias.

La remuneración que obtengan los trabajadores a tiempo parcial por el concepto de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, queda sujeta a la cotización adicional mencionada en el apartado relativo a las Horas Extraordinarias.

### **C) SUPUESTO ESPECIAL: Cotización en los supuestos de TRABAJO CONCENTRADO en periodos inferiores a los de alta**

En aquellos supuestos en que los trabajadores hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados periodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al periodo inferior de que se trate, en esos **períodos de trabajo concentrado**, existiendo **periodos de inactividad superiores al mensual**, la cotización a la Seguridad Social se efectuará de acuerdo con las siguientes reglas:

**1ª.**– La **base de cotización** se determinará al celebrarse el contrato de trabajo y **al inicio de cada año** en que el trabajador se encuentre en dicha situación, computando el **importe total de las remuneraciones** que tenga derecho a percibir el trabajador a tiempo parcial en ese año, con exclusión en todo caso de los importes correspondientes a los conceptos no computables en la base de cotización a la Seguridad Social.

**2ª.**– El importe obtenido **se prorrateará entre los doce meses** del año o del período inferior de que se trate, determinándose de este modo la cuantía de la base de cotización correspondiente a cada uno de ellos, y con independencia de que las remuneraciones se perciban íntegramente en los períodos de trabajo concentrado o de forma prorrateada a lo largo del año o período inferior respectivo.

**3ª.**– La base mensual de cotización, calculada conforme a las reglas anteriores, no podrá ser inferior al importe de las bases mínimas de cotización establecidas en los apartados anteriores.

**4ª.**– Si **al final del ejercicio** o período inferior de que se trate, el trabajador con contrato a tiempo parcial, subsistiendo su relación laboral, hubiese percibido remuneraciones por importe distinto al inicialmente considerado en ese año o período para determinar la base mensual de cotización durante el mismo, conforme a las reglas anteriores, se procederá a realizar la correspondiente **regularización**. A tal efecto, el empresario deberá o bien practicar la correspondiente liquidación complementaria de cuotas por las diferencias en más y efectuar el pago dentro del mes de enero del año siguiente o del mes siguiente a aquel en que se extinga la relación laboral, o bien solicitar, en su caso, la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas.

**5ª.**– Asimismo, la Administración de la Seguridad Social podrá efectuar de oficio las liquidaciones de cuotas y acordar las devoluciones solicitadas que sean procedentes, en especial, en los

supuestos de extinción de la relación laboral de estos trabajadores con contrato a tiempo parcial por jubilación ordinaria o anticipada, por reconocimiento de la pensión por incapacidad permanente, por fallecimiento o por cualquier otra causa, con la consiguiente baja en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social y cese en la obligación de cotizar.

**Excepción:** Este régimen no será de aplicación a los trabajadores **fijos-discontinuos** a que se refiere el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

### III.- COTIZACIÓN EN SUPUESTOS ESPECIALES

#### 1.- ABONO DE SALARIOS CON CARÁCTER RETROACTIVO

Cuando hayan de abonarse salarios con carácter retroactivo, el ingreso de las liquidaciones que deban de efectuarse a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, como consecuencia de ellos, se realizará en los plazos señalados en el art. 56.1.c) del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

**Forma de liquidación:** El ingreso de las cuotas correspondientes se efectuará mediante la correspondiente **liquidación complementaria**, a cuyo fin se tomarán las bases, topes, tipos y condiciones vigentes en los meses a que correspondan los citados salarios.

De igual forma se liquidarán aquellas gratificaciones que no puedan ser objeto de cuantificación anticipada total o parcialmente, a efectos del prorrateo establecido en el Apartado nº1 de la presente Circular, a cuyo fin las empresas deberán formalizar una liquidación complementaria por las diferencias de cotización relativas a los meses del año ya transcurridos, e incrementar, en la parte que corresponda, las cotizaciones pendientes de ingresar durante el ejercicio económico del año 2010.

Las liquidaciones complementarias referidas se confeccionaran con detalle separado de cada uno de los meses transcurridos.

#### 2.- VACACIONES DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS

Cuando la retribución tenga como causa el abono de vacaciones devengadas y no disfrutadas, y sean abonadas a la finalización de la relación laboral serán objeto de **liquidación y cotización complementaria** a la del mes de la extinción del contrato.

La liquidación y cotización complementaria **comprenderán los días de duración de las vacaciones, aún cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos**, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, en los supuestos en que, mediante Ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración a percibir por el trabajador debe incluir la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas, se aplicarán las normas generales de cotización.

### 3.- JORNADA REDUCIDA POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE UN FAMILIAR.

La cotización por los trabajadores que, por razones de guarda legal o cuidado directo de un familiar, realicen una **jornada reducida** se efectuará **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 reseñadas en el apartado relativo al contrato a tiempo parcial de esta Circular.

### 4.- SALARIOS DE TRAMITACIÓN

El empresario es el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar por los salarios de tramitación que deban abonarse, de acuerdo con lo establecido en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio de su derecho a reclamar del Estado el importe de las cuotas correspondientes a dichos salarios, en los términos previstos en la legislación vigente. El ingreso de las cuotas correspondientes se efectuará en el plazo previsto en el artículo 56.1.c),4º. del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

### 5.- SUPUESTO DE ALTA SIN PERCIBO DE REMUNERACIÓN

Cuando el trabajador permanezca en alta en el Régimen General y se mantenga la obligación de cotizar, sin que perciba remuneración computable, se tomará como **base de cotización la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional**. A efectos de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se tendrá en cuenta el **tope mínimo** de cotización establecido en el apartado 1º de esta Circular.

### 6.- COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES EN LOS SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La cotización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales por aquellos trabajadores que tengan **suspendida** la relación laboral por **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** o derivadas de fuerza mayor, a que se refiere el **artículo 47** del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Expediente de regulación de empleo de suspensión), que se encuentren en situación de **desempleo total**, se efectuará **aplicando** los **tipos** establecidos **para la respectiva actividad económica**, de conformidad con la **tarifa de primas** establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.

## 7.- COTIZACIÓN EN SITUACIÓN DE PLURIEMPLEO

Cuando el trabajador preste sus servicios en **2 o más empresas**, cada una de ellas cotizará en razón de las retribuciones percibidas por aquel, se aplicarán las siguientes normas a efectos de cotización:

El **tope máximo** de las bases de cotización, que para el año 2010 es de 3.198,00 euros mensuales, **se distribuirá entre todas las empresas** en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas. Cada una de las empresas cotizará por los conceptos retributivos computables que satisfaga al trabajador, con el límite que corresponda a la fracción del tope máximo que se le asigne.

La **base mínima** correspondiente al trabajador, según su categoría o grupo profesional, **se distribuirá** entre las distintas empresas y será aplicada para cada una de ellas de forma análoga a la señalada para el tope máximo. Si al trabajador le correspondieran diferentes bases mínimas de cotización por su clasificación laboral se tomará para su distribución la base mínima de superior cuantía.

Los prorrateos indicados, se llevarán a cabo a petición de las empresas o trabajadores afectados o, en su caso, de oficio, por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o sus administraciones.

## 8.- TRABAJADORES A PARTIR DE 59 AÑOS – JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE

■ **Trabajadores** por cuenta ajena, de **59 o más años**: Las reducciones establecidas para los contratos de carácter indefinido suscritos con trabajadores de 59 o más años de edad, y con una antigüedad en la empresa de 4 o más años, se aplicarán sobre la cuota resultante de aplicar a la correspondiente base de cotización del trabajador el tipo de cotización del **22,18%**.

■ **Trabajadores** por cuenta ajena, de **60 o más años**: Las bonificaciones establecidas para los contratos de carácter indefinido suscritos con trabajadores de 60 o más años de edad, y con una antigüedad en la empresa de 5 o más años, se aplicarán sobre la cuota resultante de aplicar a la correspondiente base de cotización del trabajador el tipo de cotización del **22,18%**.

■ **Trabajadores** por cuenta ajena, de **65 o más años**: Los empresarios y trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto a aquellos trabajadores por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido, que tengan cumplidos 65 o más años, y acrediten 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social.

El tipo de cotización por **incapacidad temporal** derivada de contingencias comunes será el **1,70%**, del que el **1,42 %** será a cargo de la empresa y el **0,28%** a cargo del trabajador.

■ **Trabajadores por cuenta propia, con 65 o más años:** Los trabajadores por cuenta propia o autónomos quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social salvo, en su caso, por incapacidad temporal y contingencias profesionales, en el supuesto de tener cumplidos 65 años y acreditar 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social.

El tipo de cotización por **incapacidad temporal** será el **3,30 %** para los trabajadores por cuenta propia.

## 9.- REDUCCIÓN EN LA COTIZACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL, O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En los supuestos en que, por razón de **riesgo durante el embarazo** o riesgo **durante la lactancia natural**, la **trabajadora**, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un **puesto de trabajo o función diferente** y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una **reducción**, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del **50% de la aportación empresarial** en la cotización a la Seguridad Social **por contingencias comunes**.

Esta misma reducción será aplicable, en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen, en aquellos casos en que, por razón de **enfermedad profesional**, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador.

## 10.- INTERÉS LEGAL DEL DINERO E INTERÉS DE DEMORA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 24/1984, de 29 de junio, sobre modificación del tipo de **interés legal del dinero**, éste queda establecido en el **4%** hasta el 31 de diciembre del año 2010.

Durante el mismo periodo, el **interés de demora** a que se refiere al artículo 26.6 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, será del **5%**.

## 11.- INGRESO DE DIFERENCIAS

Las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de lo dispuesto en esta Orden TIN/25/2010, de 12 de enero, respecto de las cotizaciones que, a partir de 1 de enero de 2010 se hubieran efectuado, podrán ser ingresadas sin recargo, hasta el 31 de marzo.

“Los Asociados pueden dirigir sus consultas al Departamento Jurídico – Laboral de UPM”.