

# **ELEMENTOS DE LA COTIZACIÓN**

### NORMATIVA REGULADORA

**Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)** aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE del 29)

**Ley 51/2007, de 26 de diciembre (BOE del 27)**, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

**R.D. 1763/2007, de 28 de diciembre (BOE del 29)**, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2008.

**R.D. 2064/1995, de 22 de diciembre (BOE del 21 de enero de 1996)**, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

**R.D. 1426/1997, de 15 de septiembre (BOE del 30)**, y **R.D. 1890/1999, de 10 de diciembre (BOE del 28)** y **R.D. 1041/2005, de 5 de septiembre (BOE del 16)**, por los que se modifican determinados artículos del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos a la Seguridad Social.

**Orden TAS/76/2008, de 22 de enero (BOE del 28)**, 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 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

### ¿Qué es la base de cotización?

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones comprendidas en la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, vendrá determinada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba, de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, sin otras excepciones que las correspondientes a los conceptos no computables determinados en el número 2 del artículo 109 del Texto Refundido de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos establecidos en el artículo 23 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

CONCEPTOS INCLUIDOS EN LA BASE DE COTIZACIÓN					
CONCEPTO				IMPORTE COMPUTABLE	
<div>RETRIBUCIONES EN ESPECIE</div> <div>- Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo.</div> <div>- Para fines particulares.</div>	VIVIENDA		5 ó 10 por 100 del valor catastral, en función de que se haya modificado o no dicho valor, con el límite del 10 por 100 resto remuneraciones.		
	VEHÍCULO	Entrega		Coste de adquisición empresario, incluidos tributos,	
		USO	Propiedad empresa	20 por 100 anual coste adquisición	
			No propiedad empresa	20 por 100 anual valor mercado vehículo nuevo.	
		Uso y posterior entrega		Valor del mercado resultante del uso anterior	
	PRÉSTAMOS con tipo de interés inferior al legal del dinero			Diferencia entre ambos tipos de interés	
	MANUTENCIÓN, VIAJES TURISMO Y SIMILARES			Coste para el empresario, incluidos tributos	
	PRIMAS de contrato de seguro, excepto de AT y Resp. Civil			Coste para el empresario, incluidos tributos	
	CONTRIBUCIONES Planes de Pensiones o sistemas de previsión social alternativos a Planes de Pensiones (*)			Importe satisfecho por los promotores.	
	GASTOS ESTUDIOS Y MANUTENCIÓN (incluidos familiares) excepto estudios exigidos por el trabajo			Coste para el empresario, incluidos tributos	
	DERECHOS ESPECIALES de contenido económico que se reservan los promotores de una sociedad como remuneración (% sobre beneficios sociedad).			Mínimo 35 por 100 valor equivalente del capital social que permita la misma participación en los beneficios	
	OTROS	PLAZA GARAJE	Propiedad empresa	Valor del mercado	
			Alquiler	Coste para el empresario	
		BOLSA DE NAVIDAD		Coste para el empresario	
		JUGUETES		Coste para el empresario	
ETC.		Coste para el empresario			
(*) Estarán excluidas de las bases de cotización siempre que el beneficio obtenido por el interesado suponga un complemento de la percepción otorgada por el Sistema en su modalidad contributiva, es decir, siempre que impliquen únicamente un plus de percepción sobre las prestaciones del Sistema en su modalidad contributiva, supuesto en el que tendrán la consideración de mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social.					

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN							
CONCEPTO					IMPORTE EXENTO		IMPORTE COMPUT.
GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA (DIETAS)	GASTOS DE ESTANCIA				Importe justificado		El exceso de tales cantidades
	GASTOS DE MANUTENCIÓN	Pernocta	En España		53,34 euros/día		
			Extranjero		91,35 euros/día		
		No pernocta	En España		26,67 euros/día		
			Extranjero		48,08 euros/día		
			Personal de vuelo	En España	36,06 euros/día		
				Extranjero	66,11 euros/día		
GASTOS DE LOCOMOCIÓN	Según factura o documento equivalente (transporte público)				Importe gasto justificado		-----
	Remuneración global (sin justificación importe)				0,19 euros Km recorrido más gastos de peaje y aparcamientos justificados		El exceso de dicho importe
PLUS DE TRANSPORTE URBANO Y DE DISTANCIA					Hasta el 20 por 100 del IPREM (En conjunto)		El exceso del 20 por 100 IPREM (en conjunto)
QUEBRANTO DE MONEDA, DESGASTE ÚTILES Y HERRAMIENTAS, ADQUISICIÓN Y MANTENIMIENTO ROPA TRABAJO (gastos efectivamente realizados).					Hasta el 20 por 100 del IPREM (En conjunto)		El exceso del 20 por 100 IPREM (en conjunto)
INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO, TRASLADOS, SUSPENSIÓN, DESPIDOS Y CESES					Importe		-----
PRODUCTOS EN ESPECIE CONCEDIDOS VOLUNTARIAMENTE  -No debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo	VIVIENDA				Hasta el 20 por 100 del IPREM (En conjunto)		El exceso del 20 por 100 IPREM (en conjunto)
	VEHÍCULO						
	PRÉSTAMOS con tipo de interés inferior legal dinero						
	MANUTENCIÓN, VIAJES TURISMO Y SIMILARES						
	PRIMAS de contrato de seguro, excepto AT y Resp. Civil						
	CONTRIBUCIONES Planes Pensiones o alternativos (*)						
	GASTOS ESTUDIOS Y MANUTENCIÓN (excepto exigidos por el trabajo)						
	DERECHOS ESPECIALES (reservados promotores sociedades)						
	OTROS	PLAZA GARAJE					
		BOLSA DE NAVIDAD					
JUGUETES							
PERCEPCIONES POR MATRIMONIO					Importe		-----
PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL Y SUS MEJORAS					Importe		-----
ASIGNACIONES ASISTENCIALES	GASTOS ESTUDIOS EXIGIDOS POR EL TRABAJO				Importe		-----
	ENTREGA PRODUCTOS A PRECIOS REBAJADOS (Cantinas, comedores empresa, economatos, fórmulas indirectas servicio comedor) (Días hábiles).				9 euros/día		El exceso de 9 euros/día y/o no se cumplan los requisitos establecidos
	UTILIZACIÓN BIENES DESTINADOS A SERVICIOS SOCIALES Y CULTURALES DEL PERSONAL, incluidos los locales debidamente homologados destinados por el empresario a prestar el primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados.				Importe		-----
	ENTREGA GRATUITA O A PRECIO INFERIOR AL DE MERCADO DE ACCIONES O PARTICIPACIONES DE LA EMPRESA O EMPRESAS DEL GRUPO				Hasta 12.000 euros anuales		El exceso de tales importes y/o no se cumplan los requisitos establecidos
	PRIMAS DE CONTRATO DE SEGURO AT O RESPONSABILIDAD CIVIL DEL TRABAJADOR				Importe		-----
	PRIMAS DE CONTRATO DE SEGURO PARA ENFERMEDAD COMÚN TRABAJADOR (MÁS CÓNYUGE Y DESCENDIENTE)				Hasta 500 euros anuales por cada una de las personas incluidas		El exceso de tales importes
	La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal del mercado.				Importe		-----
	(*)Estarán excluidas de las bases de cotización siempre que el beneficio obtenido por el interesado suponga un complemento de la percepción otorgada por el Sistema en su modalidad contributiva, es decir, siempre que impliquen únicamente un plus de percepción sobre las prestaciones del Sistema en su modalidad contributiva, supuesto en el que tendrán la consideración de mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social.						

### **¿Cómo se calcula la base de cotización para Contingencias Comunes?**

1. Se computará la remuneración que corresponda al mes al que se refiere la cotización, incluyendo todos los conceptos no excluidos expresamente.

2. Se sumará a esta remuneración, la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de aquellos conceptos retributivos de devengo superior al mensual o que no tengan carácter periódico y que vayan a pagarse durante el año en curso.

Para calcular el importe arriba indicado se tomará la suma anual de las cantidades a percibir por esos conceptos.

- ❖ Si son trabajadores cuyas retribuciones tienen carácter diario, se dividirá entre 365 (número de días del año), y la cantidad obtenida se multiplica por el número de días a que corresponda la cotización.
- ❖ En el caso de trabajadores cuyas retribuciones tienen carácter mensual, ese importe anual se divide entre 12 (número de meses al año).

3. Si la base de cotización que resulte de acuerdo con los puntos 1 y 2 no estuviese comprendida entre la cuantía de la base mínima correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador y de la base máxima, conforme a las cuantías fijadas por la normativa, se cotizará por la base mínima o máxima, según que la resultante sea inferior a aquélla o superior a ésta. La indicada base mínima será de aplicación cualquiera que fuese el número de horas trabajadas diariamente, excepto en aquellos contratos de trabajo en que por disposición legal se establezca lo contrario (contratos a tiempo parcial).

### **¿Cómo se calcula la base de cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (AT y EP)?**

Se calcula esta base de forma similar a la Contingencias Comunes, pero conviene recordar que:

- No existen bases máximas y mínimas por categorías profesionales, pero sí topes máximo y mínimo de cotización, que a partir de 1 de enero de 2008, son 3.074,10 euros mensuales y 699,90 euros mensuales respectivamente.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

### BASES DE COTIZACIÓN

Grupo de Cotiz.	Categorías profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
		Euros/Mes	Euros/Mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	977,40	3.074,10
2	Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes Titulados	810,90	3.074,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	705,30	3.074,10
4	Ayudantes no titulados	699,90	3.074,10
5	Oficiales Administrativos	699,90	3.074,10
6	Subalternos	699,90	3.074,10
7	Auxiliares Administrativos	699,90	3.074,10
		<b>Euros/Día</b>	<b>Euros/Día</b>
8	Oficiales de primera y segunda	23,33	102,47
9	Oficiales de tercera y Especialistas	23,33	102,47
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	23,33	102,47
11	Trabajadores menores de 18 años	23,33	102,47

### Especialidades en la determinación de la base de cotización.

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

La base de cotización para **Contingencias Comunes** se determinará en función de la correspondiente al mes anterior al de inicio de la situación. Al respecto, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. En caso de trabajadores que reciban sus retribuciones con carácter diario o cuando, teniendo dicho carácter, el trabajador no hubiere permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiera la cotización. El cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por el número de días en que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural o período de descanso por Maternidad o por Paternidad, para determinar la base de cotización durante dicha situación.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

2. Si el trabajador recibe una retribución mensual y ha estado en alta todo el mes natural anterior al de la situación de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural o descanso por Maternidad o por Paternidad, la base de cotización de ese mes se dividirá entre 30 a efectos de lo establecido en la regla anterior.
3. En el supuesto de que el trabajador tuviera retribuciones mensuales y no hubiese estado en alta durante todo el mes anterior, la base de cotización en dicho mes se dividirá entre el número de días a que se refiere la cotización. El cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por 30, de permanecer todo el mes en la situación de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural o de disfrute de los períodos de descanso por Maternidad o Paternidad, o por la diferencia existente entre dicha cifra y el número de días que realmente haya trabajado en dicho mes.
4. Cuando el trabajador hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes en que haya iniciado la situación, se aplicará a ese mes lo establecido en las reglas precedentes.

5. **Base de cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**  
Al cálculo de la base de cotización efectuado conforme a la regla general, hay que sumarle el promedio del importe percibido por las horas extraordinarias efectuadas por el trabajador durante los 12 meses anteriores a la fecha inicio de la situación.

El importe del total de esas horas se dividirá entre 12 ó 365, según se trate de retribuciones de carácter mensual o diario.

Este importe se añadirá al hallado conforme a la regla general (base de cotización del mes anterior de la que se habrá excluido el importe de las horas extraordinarias de dicho mes).

6. La base de cotización durante estas situaciones permanecerá inalterable desde su comienzo, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  - Cuando, en el transcurso de las mismas, la base de cotización inicialmente calculada resulte inferior a la base mínima de cotización del grupo al que corresponda la categoría profesional del trabajador. En ese caso, la base de cotización aplicable durante la situación será dicha base mínima. Respecto de la base de cotización para contingencias profesionales, será de aplicación el tope mínimo establecido.
  - Cuando se produzca una elevación de los salarios de los trabajadores en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial, que retrotraiga sus efectos económicos a una fecha anterior a la del inicio de estas situaciones. Dicha elevación determinará, asimismo, una modificación de la base de cotización aplicable, naciendo la obligación de cotizar por las diferencias salariales, lo que dará lugar a un aumento de la base de cotización anterior a la fecha de la baja y a la consiguiente revisión de los subsidios económicos.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

Por lo tanto, los incrementos que se produzcan con efectos posteriores al mes anterior al del inicio de la situación, no repercutirán en la base de cotización a aplicar durante la misma.

7. A fin de poder dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 131 bis de la Ley General de la Seguridad Social, sobre la subsistencia de la obligación de cotizar en los supuestos de alta médica de Incapacidad Temporal antes del agotamiento de su plazo máximo, cuando no existe posterior declaración de incapacidad permanente, mientras no se produzca la extinción de la relación laboral o del citado plazo máximo, la empresa deberá mantener el alta y la cotización correspondiente al trabajador afectado, así como el abono de la prestación económica en régimen de pago delegado. Si la prestación se abonara en régimen de pago directo por la Entidad Gestora o Colaboradora, la empresa deberá continuar ingresando su propia aportación. Si posteriormente se le concediera al trabajador una incapacidad permanente que exonerara la cotización por retrotraer sus efectos a la fecha del alta médica inicial, podrá solicitarse por la empresa la devolución de los ingresos indebidamente producidos.
8. En los supuestos de extinción de la incapacidad temporal por transcurso del período máximo de dieciocho meses, en los que se produce la baja en la Seguridad Social de los afectados por parte de la empresa, si posteriormente se le denegara al interesado la incapacidad permanente, pueden darse dos situaciones:
  - a) Si el trabajador se reincorpora al trabajo y posteriormente, antes de transcurridos 6 meses, inicia una nueva situación de incapacidad temporal, aún por la misma causa que el anterior proceso, procederá el alta en la Seguridad Social desde la reincorporación y la base de cotización durante la nueva incapacidad temporal se determinará conforme a las normas establecidas con carácter general.
  - b) Si no se produce la reincorporación al trabajo, lo que se justificaría con una nueva baja de incapacidad temporal por la misma causa, la empresa deberá dar de alta en la Seguridad Social al trabajador desde que se le reconoce esta nueva situación, y teniendo en cuenta que en el mes anterior al de la denegación de la incapacidad permanente no existió cotización, la base de cotización que correspondería aplicar sería la misma que la del anterior proceso, con el límite de que no podría ser inferior a la base mínima de cotización vigente.
9. Teniendo en cuenta que las prestaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y descanso por maternidad o por paternidad son de gestión directa por parte de la Entidad Gestora (INSS o Servicio Público Estatal de Empleo –desempleados-), el empresario vendrá obligado a ingresar únicamente la aportación que le corresponde soportar. La aportación correspondiente al trabajador será ingresada por la Entidad Gestora una vez retenido su importe de la prestación económica abonada.

Asimismo, el empresario estará obligado a ingresar únicamente su propia aportación cuando el trabajador no reúna los requisitos establecidos en la normativa para percibir la prestación económica correspondiente. El trabajador se encontrará en la situación de incapacidad temporal, pero sin derecho al percibo de la prestación

---



## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

económica. Al no tener el empresario la posibilidad de retener el importe de la cuota correspondiente al trabajador, queda exonerado de tal obligación.

No obstante, si estando el trabajador en situación de incapacidad temporal sin derecho a la prestación económica, percibiera determinadas remuneraciones de la empresa, procedería el ingreso de la aportación del trabajador, al poder retener el empresario, hasta la cuantía que fuese suficiente, el importe de la cuota del trabajador de las cantidades abonadas.

10. A los trabajadores que habiendo sido contratados a jornada completa, y que por razones de guarda legal o cuidado directo de un familiar, pasen a realizar una jornada reducida, les será de aplicación a efectos de determinar su base de cotización durante estas situaciones las normas establecidas para la cotización de los trabajadores con contratos de trabajo a tiempo parcial.
11. En situación de recaída o proceso de incapacidad temporal iniciado por la misma dolencia que otro anterior y antes de que transcurra un período de seis meses desde el anterior alta, y siempre que esta primera situación de incapacidad temporal no se hubiera agotado por expiración del plazo máximo establecido, no procederá aplicar la base de cotización calculada para el anterior proceso, sino que habrá que realizar una nueva determinación de la base de cotización conforme a las normas establecidas por la normativa vigente, es decir, en función de la base de cotización correspondiente al mes anterior a aquél en el que se produce la recaída.
12. A efectos de la cotización para A.T. y E.P., mientras el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural o descanso por Maternidad o por Paternidad, las empresas aplicarán los tipos correspondientes a la ocupación/situación “c” de la tarifa de primas vigente.
13. La cotización durante las situaciones de Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural, Maternidad y Paternidad se realizará de la siguiente manera:
  - En el modelo TC-2, dentro de las casillas de <<BASES>>, se consignará en la correspondiente a <<CLAVE>> el código 20 (Cotización empresarial, C.C. y AT/EP iguales), 21 (Cotización empresarial C.C.) ó 22 (Cotización empresarial, AT/EP y O.C.), y en la de <<BASE>> el importe de la correspondiente a la situación.
  - En el modelo TC-1, se cotizará exclusivamente por la aportación empresarial. La base se consignará en las casillas 105 (C.C.), 301 (AT/EP) Y 502 (O.C.).

### 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 para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se tendrá en cuenta el tope mínimo de cotización establecido.

---

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

Este procedimiento no será de aplicación a las situaciones previstas en la Orden de 27.10.1992, para los funcionarios públicos incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.

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

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

Esta liquidación complementaria comprenderá los días de duración de las vacaciones, aún cuando alcance también el siguiente mes natural o se inicie 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. No obstante, en los supuestos en que, mediante ley o ejecución de la misma, se establezca que la remuneración a percibir por el trabajador deba incluir parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas, se aplicarán las normas generales de cotización.

El procedimiento para efectuar la cotización será el siguiente:

1. Si el contrato se extingue a lo largo del mes, procederá efectuar una liquidación complementaria en la que se consignará el número de días de vacaciones que le correspondan al trabajador, con el límite de número de días que restara hasta la finalización de dicho mes, y la base de cotización que corresponda a tales días.

En el caso de que el número de días de vacaciones generadas excediera del número de días que quedaran hasta la finalización del mes de la extinción de la relación laboral, se realizará otra relación nominal de trabajadores (serie TC-2) correspondiente al mes siguiente al de la extinción, en la que se incluirá el número de días que restaran y la base de cotización que corresponda por éstos.

Cuando el período de vacaciones devengadas y no disfrutadas incluya una fracción de día, deberá considerarse como un día completo a efectos de su inclusión en la correspondiente liquidación complementaria.

Si el contrato de trabajo origen de la liquidación complementaria por las cantidades percibidas en concepto de vacaciones devengadas y no disfrutadas, hubiese generado el derecho a la aplicación de un beneficio en la cotización a la Seguridad Social, y éste no se hubiera perdido o extinguido por el transcurso del plazo por el que se concedió, procederá la continuidad de su aplicación es esta liquidación complementaria, al prolongarse tales beneficios hasta la fase postcontractual objeto de la liquidación.

A efectos de la cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, resultarán de aplicación los tipos correspondientes a la actividad que el trabajador venía desarrollando en la empresa durante la prestación de sus servicios.

---

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

El tipo de liquidación a consignar en la relación nominal de trabajadores será L13, si la transmisión es a través del Sistema RED, ó 013 si es a través del modelo normalizado.

En el boletín de cotización (serie TC-1) se consignará como período el mes o meses a los que se refiera la liquidación, codificándose con clase de liquidación 4 y clave de control 15.

A tener en cuenta a efectos de la determinación de la base de cotización a incluir en el TC-2 complementario del mes de la extinción del contrato, la posible aplicación del tope máximo de cotización vigente, computándose a tal efecto la base de cotización incluida en la liquidación ordinaria del período.

El plazo reglamentario para ingresar esta complementaria terminará el último día del mes siguiente al de la extinción de la relación laboral, independientemente de que la misma, según el caso, pudiera incluir dicho período.

2. Si el contrato se extinguiera el último día del mes, procederá una liquidación correspondiente al mes siguiente al de la extinción en la que se incluirá tanto el número de días de vacaciones como el importe de la base de cotización que corresponda. El plazo de ingreso de esta complementaria concluirá el último día del mes siguiente al de la extinción del contrato de trabajo.

Cuando la extinción de la relación laboral se produce existiendo una **suspensión del contrato de trabajo** por alguna de las causas previstas legalmente, encontrándose el trabajador en situación de baja y no cotización, procederá realizar la liquidación complementaria por las vacaciones pagadas y no disfrutadas referida al mes en el que se produjo la suspensión del contrato, por corresponder las mismas al período de trabajo y alta en la Seguridad Social.

3. Si durante el período correspondiente a las vacaciones no disfrutadas el trabajador iniciara otra relación laboral, y la suma de la base de cotización que procediera en función de las remuneraciones devengadas en la misma y la correspondiente a las vacaciones superara el tope máximo de cotización, resultará aplicable la distribución establecida para los supuestos de pluriempleo, procediéndose conforme a los criterios de actuación establecidos al respecto.

Cuando la extinción de la relación laboral se produjera por el fallecimiento del trabajador, o éste falleciera durante el período correspondiente a estas vacaciones, no procederá la cotización consecutiva a la baja del trabajador fallecido en la Seguridad Social, sino que, dadas las circunstancias excepcionales que acontecen en estos supuestos, procederá el prorrateo de las percepciones entre el número de días o meses de duración del contrato o entre el número de días o meses transcurridos desde el disfrute de las últimas vacaciones, con aplicación de los tipos o topes de cotización correspondientes a cada mes.

4. Cuando la empresa, por resolución judicial o acto de conciliación, esté obligada a cotizar por **salarios de tramitación** en el mismo período al que correspondan las vacaciones devengadas y no disfrutadas, y que se computan desde la fecha del despido, la liquidación complementaria de dichos períodos se efectuará aunque

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

coincida con las cotizaciones por los salarios de tramitación, con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

### Desempleo

Durante la percepción de la prestación de desempleo por extinción de la relación laboral, la base de cotización para contingencias comunes de los trabajadores por los que exista obligación de cotizar, será el promedio de las bases de los últimos seis meses de ocupación cotizada para contingencias profesionales, con exclusión de las cantidades correspondientes a las horas extraordinarias, anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, no pudiendo ser inferior a la base mínima por contingencias comunes de cada categoría profesional.

En los supuestos de **suspensión** de la relación laboral por expediente de regulación de empleo o resolución judicial, o por reducción de jornada en virtud de expediente de regulación de empleo, la base de cotización para contingencias comunes y profesionales será el promedio de las correspondientes bases de cotización de los últimos seis meses de ocupación cotizada anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar (artículo 122.nueve de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008).

Durante el período de percepción de las prestaciones por desempleo por víctimas de la violencia de género que tengan suspendida la relación laboral, la cotización se efectuará conforme a lo establecido para los supuestos de extinción de la relación laboral.

En los supuestos de desempleo parcial por reducción de jornada o suspensión de contrato, la empresa abonará al trabajador el líquido a su favor figurado en la correspondiente nómina, una vez descontado el importe retenido a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas, y la cuota a cargo del trabajador, minorada en el 35%. El Servicio Público de Empleo Estatal ingresará exclusivamente y en su totalidad, la cuota correspondiente al trabajador, y la empresa ingresará la aportación a su cargo. Esta aportación empresarial deberá comprender la correspondiente a la jornada trabajada y la correspondiente a la fracción de jornada en desempleo.

### Pluriempleo

Cuando un trabajador presta servicios en más de una empresa (situación de pluriempleo) y el total de las remuneraciones computables entre todas las empresas fuese inferior a la base mínima según su categoría 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 o Administración de la misma a la que figure adscrita la empresa, 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, con objeto de que cada empresa cotice hasta el límite que corresponda a la fracción que se le asigne por los conceptos retributivos computables que satisfaga al trabajador. A tal efecto, se considerarán las

---

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

remuneraciones computables para el cálculo de la base de cotización por el importe tenido en cuenta para su determinación.

En cuanto a la distribución de la base mínima, si le correspondieran diferentes por ser distintas sus categorías profesionales en la distintas empresas, se tomará para su distribución la de superior cuantía.

Teniendo en cuenta los límites anteriores, si no se solicitase esta distribución, cada empresa habrá de cotizar por la remuneración total que abone al trabajador, haciendo constar en el modelo TC-2 que el trabajador se halla en situación de pluriempleo, consignándose el código 2 en la casilla correspondiente a situaciones especiales.

La cotización para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se realizará en la misma forma cuando el total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en las distintas empresas sea inferior al tope mínimo o superior al tope máximo de cotización vigentes.

Las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, de oficio o a instancia del trabajador o empresario afectado, podrán rectificar la distribución, cuando se produzcan desviaciones en las bases de cotización resultantes.

La distribución efectuada producirá efectos desde la liquidación de cuotas del mes en que se acredite la existencia de la situación de pluriempleo, salvo que se trate de períodos a los que se les pudiera aplicar la prescripción, por lo que procederá la devolución de cuotas, en su caso.

Cuando alguna de las empresas en las que preste sus servicios el trabajador pluriempleado tenga derecho a exclusiones en la cotización por no tener cubiertas con el Sistema determinadas contingencias, la distribución de los topes y de la base mínima únicamente se efectuará para cotizar por las contingencias comúnmente protegidas. Si la prestación de servicios lo fuera para más de dos empresas y sólo una de ellas estuviera excluida de la cotización por alguna contingencia, deberá producirse una doble distribución, una para las comúnmente protegidas por todas las empresas y otra para el resto de las contingencias.

En el caso de que las distintas actividades motivaran la inclusión del trabajador en dos regímenes distintos, se estaría ante una situación de pluriactividad, que no de pluriempleo, sin que fuese de aplicación el procedimiento indicado anteriormente.

### Contratos a tiempo parcial

La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial, se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere.

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

---

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

1. Se computará la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias en el mes al que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.

A tener en cuenta que las horas complementarias únicamente cabe realizarlas en los contratos de duración indefinida, no teniendo la consideración de extraordinarias.

2. A dicha remuneración se 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 no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico del año 2008.
3. Si la base de cotización mensual calculada conforme a las normas anteriores fuese inferior a las bases mínimas que se fijan en el cuadro adjunto multiplicadas por el número de horas trabajadas en el mes, o superior a la máxima establecida con carácter general, se tomarán ésta o aquéllas, respectivamente, como bases de cotización.

Para determinar la base de cotización para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, se tendrán en cuenta las normas primera y segunda, incluyéndose, en su caso, el importe correspondiente a las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor, sin que en ningún caso, y a partir del 1 de enero de 2008 la base así obtenida pueda ser superior al tope máximo de 3.074,10 euros, ni inferior a la cuantía del tope mínimo de AT y EP de 4,22 euros/hora trabajada.

La base mínima de cotización será el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base horaria de 4,22 euros/hora.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

### Bases mínimas/hora en contratos a tiempo parcial.

Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Base mínima por hora
		Euros
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los trabajadores.	5,89
2	Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes Titulados	4,88
3	Jefes Administrativos y de Taller	4,25
4	Ayudantes no titulados	4,22
5	Oficiales Administrativos	4,22
6	Subalternos	4,22
7	Auxiliares Administrativos	4,22
8	Oficiales de primera y segunda	4,22
9	Oficiales de tercera y Especialistas	4,22
10	Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados	4,22
11	Trabajadores menores de dieciocho años	4,22

A fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de reflejar en los documentos de cotización tanto el número de **horas complementarias** como la retribución correspondiente a las mismas:

- En la relación nominal de trabajadores TC-2, se utilizará una línea específica para consignar dichos datos. En <<BASES>>, CASILLA <<CLAVE>>, se reflejará el código 09 y en <<IMPORTE>>, el abonado por dichas horas, consignándose en el <<Nº DIAS/HORAS>>, el número de éstas realizadas en el período de liquidación.

- En el Boletín de cotización TC-1 no será preciso reflejar estos datos.

- En los supuestos en que se refiera la cumplimentación del TC-2 abreviado, en la casilla <<Nº HORAS>>, se indicará el número realizado en el periodo y en la de <<IMPORTE>> el correspondiente a lo abonado por tal concepto.

A tener en cuenta que el importe de estas horas complementarias habrá de incluirse para la determinación de las bases de cotización que figurarán en el TC-2 y cuyo total se habrá de reflejar en las casillas 101, 301 y 201 del boletín de cotización TC-1.

### Contratos a tiempo parcial con jornada de trabajo concentrada

---

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

Contratos en los que se produce acuerdo empresa-trabajador para que la jornada anual inicialmente pactada se preste en determinados periodos de cada año, con periodos de inactividad superiores al mensual y con percibo de todas las remuneraciones anuales en tales periodos de trabajo.

- Los trabajadores deberán estar en alta y deberá existir cotización a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato de trabajo, independientemente de que la jornada de trabajo pactada en el contrato se concentre en un determinado período dentro de su vigencia.
- La base de cotización se determinará al inicio del contrato de trabajo o de cada ejercicio, en función de las remuneraciones computables que a lo largo del mismo se prevea va a percibir al trabajador. El importe se prorrateará, a lo largo de los meses de vigencia del contrato o de los 12 meses del ejercicio, independientemente de que la jornada laboral se concentre en un determinado período y de las remuneraciones percibidas durante el mismo, no pudiendo ser la base de cotización mensual inferior a la base mínima que le corresponda según las normas aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial
- Al final de la vigencia del contrato de trabajo o del ejercicio, si procediere, se deberá realizar una **regularización**, mediante una **liquidación complementaria** si las remuneraciones computables excedieran de las previstas inicialmente, a ingresar en el mes siguiente a la extinción del contrato o en el mes de enero siguiente, o bien mediante la solicitud de una **devolución de cuotas** indebidamente abonadas.
- No será de aplicación a los contratos de trabajo fijos discontinuos regulados en el artículo 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural y descansos por Maternidad o Paternidad en contratos a tiempo parcial

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural y descansos por Maternidad o por Paternidad, la base diaria de cotización será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período. Esta base se aplicará exclusivamente a los días en que el trabajador hubiese estado obligado a prestar servicios efectivos en la empresa, de no hallarse en alguna de dichas situaciones.

### Huelga parcial

En aquellos casos de huelga en que el trabajador mantenga parte de su actividad laboral, se cotizará por los salarios realmente percibidos, aún cuando su importe resulte inferior a la base mínima de cotización para la categoría profesional de que se trate, aplicando en todo caso, la base mínima por hora de trabajo prevista para los contratos a tiempo parcial.

---



### Guarda legal

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de la Orden de Cotización, la cotización de los trabajadores que, por razones de guarda legal o cuidado directo de un familiar, y en virtud de lo dispuesto en el número 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, 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 establecidas para los contratos de trabajo a tiempo parcial.

### ¿Qué son los tipos de cotización?

El tipo de cotización es el **porcentaje** que se aplica a la base de cotización siendo el resultado la cuota o importe a pagar.

El **tipo único** de cotización para **Contingencias Comunes** al Régimen General de la Seguridad Social será para el año 2008 el 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

Para las **Contingencias Profesionales**, será de aplicación la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28.12, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en la redacción dada por la disposición final decimocuarta de la Ley 51/2007, de 26.12 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008. Esta cotización es a cargo exclusivo de la empresa.

En orden a la aplicación de esta tarifa, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1ª Por trabajos o desplazamientos habituales se entenderán aquellos que se efectúen durante más de la mitad de la jornada, en cómputo mensual.

2ª El tipo de cotización aplicable será el correspondiente a la actividad económica principal desarrollada por la empresa, conforme a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93 Rev.1) aprobada por Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, y a los códigos que en la misma se contienen en relación con cada actividad.

Cuando en una empresa concurren, junto con la actividad principal, otra u otras que deban ser consideradas auxiliares con respecto a aquélla, el tipo de cotización será el establecido para dicha actividad principal. Cuando la actividad principal de la empresa concorra con otra que implique la producción de bienes o servicios que no se integren en el proceso productivo de la primera, disponiendo de medios de producción diferentes, el tipo de cotización aplicable con respecto a los trabajadores ocupados en ésta será el previsto para la actividad económica de la misma.

3ª No obstante lo indicado en la regla anterior, cuando la ocupación desempeñada por el trabajador por cuenta ajena o la situación en la que éste se halle se correspondan con alguna de la enumeradas en el cuadro de ocupaciones/situaciones, el

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

tipo de cotización será el previsto en dicho cuadro para la misma, en tanto que éste difiera del que corresponda por razón de la actividad de la empresa.

4ª El tipo de cotización aplicable, se determinará en los términos que reglamentariamente se establezcan por la Tesorería General de la Seguridad Social, en función de la actividad declarada por la empresa o, en su caso, por las ocupaciones o situaciones de los trabajadores, con independencia de la entidad por la que el interesado hubiera optado para la cobertura de estas contingencias.

5ª Para la determinación de las cuotas a ingresar por las contingencias profesionales correspondientes a períodos de liquidación anteriores a la entrada en vigor de esta tarifa de primas, los tipos de cotización aplicables serán los vigentes en el período de liquidación de que se trate.

El tipo general de **Desempleo** será aplicable en los supuestos de contratación indefinida, incluidos los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como en la contratación de duración determinada en las modalidades de prácticas, relevo e interinidad, y en los contratos de cualquier naturaleza realizados con discapacitados con un grado de discapacidad no inferior al 33 por 100, así como en la transformación de un contrato de duración determinada, a tiempo completo o parcial, en un contrato de duración indefinida, desde el día de la transformación.

Igualmente será de aplicación para los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado incluidos en el Régimen General, para los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios, y desde la fecha en la que se reconozca al trabajador una discapacidad no inferior al 33 por 100.

A fin de poder hacer efectiva la exoneración de cuotas por Contingencias Comunes, excepto la Incapacidad Temporal, de los trabajadores por cuenta ajena de 65 años o más de edad y 35 años o más de cotización efectiva, prevista en el artículo 112.bis de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa cotizará por la totalidad del tipo único de cotización y se deducirá como una reducción a incluir en la casilla 209 del boletín de cotización TC-1, con clave 1 (Reducción de cuotas por contingencias comunes excepto IT) ó 5 (Reducción de cuotas de contingencias comunes excepto IT más reducción de contratos bonificados), el importe que corresponda a las contingencias exentas de cotización. El tipo de cotización establecido en el artículo 30 de la Orden de Cotización que corresponde a la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes es del 1,70 por 100, del que el 1,42 por 100 corresponde a la empresa y el 0,28 por 100 al trabajador.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

### TIPOS DE COTIZACIÓN

Conceptos	Porcentajes		
	Empresa	Trabajador	Total
- Contingencias Comunes	23,60	4,70	28,30
- Horas extraordinarias			
- Fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
- Resto	23,60	4,70	28,30
- Desempleo			
-Tipo General (1)	5,75	1,55	7,30
- C. duración determinada t. completo	6,70	1,60	8,30
- C. duración determinada t. parcial	7,70	1,60	9,30
- Fondo Garantía Salarial	0,20	--	0,20
- Formación Profesional	0,60	0,10	0,70

(1) A partir del 1 de julio de 2008: 7,05 por 100 (5,50 por 100 a cargo de la empresa y 1,55 por 100 a cargo del trabajador).

### ¿Qué es la cuota?

Es la cantidad que resulta de aplicar el tipo a la base de cotización.

$$\text{CUOTA} = \frac{\text{BASE} \times \text{TIPO}}{100}$$

### Conceptos de recaudación conjunta.

Son conceptos que se recaudan de forma conjunta con las cuotas de la Seguridad Social, y cuyo importe resulta de la aplicación de los porcentajes correspondientes a la base de cotización para Contingencias Profesionales (AT/EP). Se incluyen en el boletín de cotización, modelo TC-1, con destino a:

- Desempleo
- Fondo de Garantía Salarial
- Formación Profesional

### Empresas con contingencias excluidas y empresas colaboradoras. Coeficientes reductores:

- Las empresas excluidas de alguna o algunas contingencias, tendrán derecho a aplicar a las cuotas devengadas, el coeficiente o suma de coeficientes reductores establecidos anualmente por la Orden por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social establecidas en la Ley de

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

Presupuestos Generales del Estado. Para el año 2008, artículo 19 de la Orden/TAS/76/2008, de 22 de enero.

- Asimismo, las empresas autorizadas para colaborar voluntariamente en la gestión de la prestación económica de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral, se aplicarán el coeficiente reductor establecido en el artículo 20 de la citada Orden.
- El importe a deducir de la cotización en estos supuestos se determinará multiplicando por el coeficiente o suma de coeficientes, en su caso, la cuota íntegra resultante de aplicar el tipo único vigente a las correspondientes bases de cotización.

### Bonificaciones y reducciones

Son deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados importes o porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral.

- Únicamente podrán obtener reducciones o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social, las empresas que se entienda que se encuentran al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión.
- La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, devengadas con posterioridad a la obtención de tales beneficios, dará lugar a la pérdida automática y definitiva de los mismos respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo (Art. 17 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social), salvo que sea debida a error de la Administración de la Seguridad Social.
- La no acreditación ante el Servicio Público de Empleo Estatal, en el plazo establecido al efecto del derecho a las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social previstas en la normativa indicada en la disposición adicional decimoséptima de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, habrá supuesto la pérdida automática de las mismas a partir del mes siguiente al del vencimiento de dicho plazo.
- Aquellas empresas que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de la Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, de desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, no se hayan incorporado de forma efectiva al Sistema RED, de Remisión Electrónica de Datos, en los plazos determinados por la Tesorería General de la Seguridad Social, no podrán adquirir los beneficios en la cotización o serán suspendidos los mismos hasta la fecha en que se proceda a su incorporación al citado

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

Sistema. Al efecto, la Resolución de 10 de abril de 2002 de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, determinó que las empresas que a 1 de enero de 2002 tuvieran más de 15 trabajadores en alta debieron incorporarse al sistema RED antes del 1 de enero de 2003, mientras que las que el 1 de enero de 2003 tuvieran más de 10 trabajadores en alta debieron incorporarse al mismo antes del 1 de julio de 2003.

- Asimismo, la no transmisión a través del Sistema RED de las correspondientes relaciones nominales de trabajadores TC-2, supondrá la pérdida de los beneficios en la cotización correspondientes a los meses afectados, con independencia de que se haya realizado el ingreso de las cuotas dentro del plazo reglamentario, y sin perjuicio de la comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por si pudiera constituir una infracción grave de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Estas normas vigentes para la adquisición y pérdida de los beneficios en la cotización les serán igualmente aplicables tanto a las bonificaciones establecidas para los trabajadores con contrato de trabajo indefinido que tengan 60 años o más de edad y tengan 5 años o más de antigüedad en la empresa, como a la reducción establecida para los trabajadores con contrato indefinido que tengan 59 años o más de edad y 4 años o más de antigüedad en la empresa.
- Las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social establecidas en el Real Decreto-Ley 9/1997 y la Ley 64/1997, por los que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y de estabilidad en el empleo, afectan exclusivamente a la cuota empresarial por Contingencias Comunes.
- En el supuesto de que a una empresa colaboradora o con exclusiones de alguna o algunas contingencias, le corresponda cotizar por un trabajador con contrato con derecho a un beneficio en la cotización, se procederá en primer lugar a la aplicación de los coeficientes reductores correspondientes sobre la cuota íntegra, y sobre el importe resultante, se aplicarán los citados beneficios.
- Las bonificaciones y reducciones que sean declaradas indebidas por la entidad u órgano competente para su reconocimiento, mediante resolución o acuerdo dictado al respecto, serán objeto de reclamación, incrementadas con el recargo que proceda.

Deberá tenerse en cuenta, no obstante, lo indicado sobre el reintegro de beneficios aplicados indebidamente por la norma reguladora de los contratos de trabajo que los establezca.

- La empresa que, habiendo ingresado las correspondientes cuotas en plazo reglamentario, no se hubiera practicado por error o por cualquier otra causa los beneficios en la cotización derivados de la normativa contractual que los

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

ampara, podrá solicitar de la correspondiente Unidad de la Tesorería General de la Seguridad Social, la devolución de los ingresos indebidamente realizados.

- De acuerdo con lo establecido en el artículo sexto, apartado siete, 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, en la redacción dada por el artículo 14 de la Ley 35/2002, de 12 de julio, se tendrá derecho a una bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial por contingencias comunes, excepto incapacidad temporal, por cada trabajador con contrato indefinido con 60 años o más de edad y 5 años de antigüedad en la empresa. Este porcentaje se incrementará en un 10 por 100 en cada ejercicio hasta llegar al 100 (a estos efectos, se considerará que se inicia un nuevo ejercicio a partir del día 366 desde que comenzó a aplicarse la bonificación).

Por su parte, la disposición adicional vigésima segunda de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, establece que los contratos indefinidos de trabajadores de 59 años o más de edad y una antigüedad en la empresa de 4 o más años, tendrán derecho a una reducción a cargo del presupuesto de la Seguridad Social, del 40 por 100 de la cuota empresarial por contingencias comunes, salvo incapacidad temporal.

Estos beneficios serán aplicables a los socios trabajadores o de trabajo de las Cooperativas o Sociedades laborales con vínculos indefinidos, pero no a los trabajadores de las Administraciones Públicas y sus Organismos públicos.

El importe de estos beneficios se determinarán aplicando el correspondiente porcentaje a la cuota resultante de multiplicar la base de cotización del trabajador afectado por el tipo de 22,18 por 100.

Serán compatibles con los beneficios en los Programas de Fomento del Empleo, hasta llegar al límite del 100 por 100 de la totalidad de la cuota empresarial. En estos supuestos se aplicará en primer lugar la bonificación correspondiente al Programa de Fomento del Empleo, aplicándose sobre el resto de la cuota empresarial total, si procede, la citada bonificación/reducción.

- A efectos de aplicar en los documentos de cotización las bonificaciones previstas en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, se seguirá el siguiente procedimiento:

Las empresas autorizadas a transmitir la relación nominal de trabajadores TC-2 mediante el sistema RED, reflejarán el importe de estas bonificaciones en los documentos de cotización como cualquier otro beneficio a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, mientras que el resto de los sujetos obligados (TC-2 normalizado), realizarán una

---

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

liquidación complementaria (exclusivamente TC-1) que comprenderá únicamente el importe de las bonificaciones a que tengan derecho de este concepto (casillas 601), y que será tramitada conforme al procedimiento establecido para los saldos acreedores.

### CONTRATOS CON DERECHO A REDUCCIÓN (Casilla 209 del TC-1) (A cargo de los Presupuestos de la Seguridad Social)

CLAVES	MODALIDAD	REDUCCIÓN
130	Trabajadores readmitidos una vez recuperados de Incapacidad permanente total o absoluta o que continúen afectados por una Incapacidad permanente parcial (R.D. 1451/1983).	50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes durante 2 años
420	En prácticas con discapacitados (Ley 10/1994, Ley 63/1997 y Estatuto de los Trabajadores).	50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes
421	De aprendizaje o formación con discapacitados (Ley 10/1994, Ley 63/1997 y Estatuto de los Trabajadores).	50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes, AT, FOGASA y FP.
410 y 510	De interinidad por sustitución de excedente por cuidado de hijo con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores. (A tiempo completo o parcial). (D.A. 14ª Estatuto de los Trabajadores)	Aportación empresarial por Contingencias Comunes: - 95% durante primer año excedencia - 60% durante segundo año excedencia - 50% durante tercer año excedencia
1XX, 2XX Y 3XX	Indefinidos con trabajadores de 59 o más años de edad y 4 años o más de antigüedad en la empresa (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijos discontinuos). (Ley 42/2006, Ley 51/2007).	40% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes excepto I.T.
-	Cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural (Ley 51/2007)	50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes

Nota: En el presente cuadro se cita normativa que puede estar ya derogada porque pueden existir contratos aún vigentes que se suscribieron a su amparo.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

### CONTRATOS CON DERECHO A BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN. (Casilla 601 del TC-1)

(A cargo de los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal)

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150	Trabajadores mayores de 45 años (R.D. 3229/1983, modificado por R.D. 799/1985). Duración indefinida. Suscritos antes de 8.4.92	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12% equivalente al 49,15%
150	Trabajadores mayores de 45 años que lleven inscritos como desempleados al menos un año, suscritos a partir de 8.4.92 (Ley 22/1992), hasta 5.97 (R.D. Ley 9/97)	Bonificación del 50% de las cuotas empresarial por Contingencias Comunes
109	Transformación en indefinidos de contratos de duración determinada con mayores de 45 años. (Ley 10/94)	Bonificación del 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes
130 y 230	Trabajadores discapacitados. Duración indefinida tiempo completo o parcial (R.D. 1445/1982, 1451/1983, 170/2004 y 290/2004).  ❖ Con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo - (enclaves laborales).	Bonificación de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional: - Menores 45 años: 70% (Mujeres: 90%) - Mayores 45 años: 90% (Mujeres: 100%) ❖ 100%
139	Transformación en indefinidos a tiempo completo de contratos temporales con trabajadores discapacitados (Ley 10/94)	Bonificación de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional: - Menores 45 años: 70% - Mayores 45 años : 90%
150	Indefinidos y a jornada completa suscritos antes del 1.6.88 con desempleados menores de 26 años (R.D. 799/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12% equivalente al 49,15
150	Trabajadores incorporados antes del 1.6.88 como socios a Cooperativas (R.D. 799/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12% equivalente al 49,15%
109	Transformación antes de 1.6.88, en contratos indefinidos y a jornada completa, de contratos en prácticas o para la formación (R.D. 799/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12% equivalente al 49,15%
109 y 209	Transformación en indefinidos (a tiempo completo o parcial), antes del 1.6.88, de los contratos vigentes a la publicación del R.D. 799/1985, celebrados al amparo de las modalidades previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (por obra o servicio determinado, eventual, interinidad, lanzamiento de nueva actividad o temporal como medida de fomento de empleo) (Disposición Transitoria R.D. 799/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12%, equivalente al 49,15%
150	Indefinidos y a jornada completa suscritos antes del 1.6.88, con desempleados menores de 26 años, en sustitución de trabajadores jubilados (R.D. 1194/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12%, equivalente al 49,15



## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
109	Transformación a su finalización, en indefinidos y a jornada completa, de contratos suscritos antes de 1.6.88, con desempleados, por sustitución de trabajadores jubilados (R.D. 1194/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12%, equivalente al 49,15%
430	Contratos temporales y a jornada completa con trabajadores discapacitados: - A) Primer trabajador de la empresa. - B) Cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. - C) Mujeres desempleadas (Ley 10/1994, Ley 42/1994, R.D. Ley 2/2003 y Ley 36/2003)	Reducción/Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes: - A) 100%, por un máximo de 3 años - B) 75%, por un máximo de 3 años - C) 90% ( $\geq 45$ años) u 80% ( $< 45$ años), por un máximo de 3 años
109	Transformación a su finalización de contrato de relevo en contrato por tiempo indefinido y a jornada completa (R.D. 1991/84, modificado por R.D. 799/85)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12%, equivalente al 49,15%
---	Discapacitados en Centros Especiales de Empleo (A tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) (O.M. 21.2.1986, O.M. 16.10.1998)	Bonificación del 100% de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional
150	Indefinidos a jornada completa: -A) Desempleados mayores de 45 años o transformado en indefinido del suscrito con mayores de 45 años. -B) Desempleados menores de 30 años o demandantes de empleo por al menos 12 meses. -C) Mujeres desempleadas, en profesiones en las que se hallen subrepresentadas o transformado en indefinido con mujeres para dichas profesiones. (R.D. Ley 9/1997, Ley 64/1997, Ley 50/1998 y R.D. Ley 5/1999).	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes: -A) 60% durante los 2 primeros años y 50% durante el resto de la vigencia. -B) 40% durante los 2 primeros años y 20% durante el tercer año. -C) 60% durante los 2 primeros años y 20% durante el tercer año.
109	Transformación en indefinidos y a jornada completa de contratos temporales o de duración determinada, aprendizaje, prácticas, para la formación, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, salvo que afecte a trabajadores mayores de 45 años o a mujeres subrepresentadas. (R.D. Ley 9/1997, Ley 64/1997, Ley 50/1998 y R.D. Ley 5/1999).	Bonificación del 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes durante los dos años siguientes a la transformación, y del 20% durante el tercer año.
410 y 510	Contrato de interinidad con desempleados para sustituir a beneficiarios/as de períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento o por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural (a tiempo completo o a tiempo parcial) (R.D. Ley 11/1998, Ley 39/1999 y Ley O. 3/2007).	Bonificación del 100% de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.
410 y 510	Contrato de interinidad con discapacitados para sustituir a trabajadores discapacitados en situación de incapacidad temporal (Ley 45/2002)	Bonificación del 100% de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150,250 y 350	Indefinido (A tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo): -A) Desempleados menores de 30 años -B) Desempleados mayores de 45 años -C) Desempleados inscritos durante 12 meses -D) Mujeres inscritas durante 12 meses, para profesiones en las que estén subrepresentadas. (Ley 50/1998)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes: -A) 35% el primer año y 25% el segundo año. -B) 45% el primer año y 40% resto de la vigencia del contrato -C) 40% el primer año y 30% el segundo año. -D) 45% el primer año y 40% el segundo año.
150	Contrato indefinido y a jornada completa con mujeres menores de 30 años, desempleadas mayores de 45 años y desempleadas inscritas durante 12 meses, respectivamente (Ley 50/1998).	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes: - <b>Menores de 30 años:</b> 40% durante el primer año y 30% durante el segundo año. - <b>Desempleadas mayores de 45 años:</b> 50% durante el primer año y 45% durante el resto de la vigencia del contrato. - <b>Desempleadas inscritas 12 meses:</b> 45% durante el primer año y 35% durante el segundo año.
109,209 y 309	Transformación en indefinidos de contratos temporales (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) - Trabajadores mayores de 45 años (Ley 50/1998)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias comunes del 25% durante los dos primeros años.  -25% durante la vigencia del contrato
150,250 y 350	Indefinido (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo): -A) Desempleados menores de 30 años. -B) Desempleados mayores de 45 años. -C) Desempleados inscritos durante 12 meses. -D) Mujeres desempleadas para profesiones en las que estén subrepresentadas. -E) Desempleados Régimen Especial Agrario (menores de 30 años, mayores de 45 años, inscritos 12 meses o mujeres para profesiones en las que estén subrepresentadas). -F) De un autónomo con un desempleado. -G) Desempleados en situación de exclusión social. (Ley 55/1999 y Ley 14/2000)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes: -A) 20% durante 24 meses (Mujeres a tiempo completo: 25%) -B) 50% el primer año y 45% el resto de la vigencia del contrato (Mujeres a tiempo completo: 60% y 55%, respectivamente) -C) 50% el primer año y 45% el segundo año (Mujeres a tiempo completo: 60% y 55%, respectivamente) -D) 35% el primer año y 30% el segundo año (Mujeres inscritas 12 meses o mayores de 45 años: 60% y 55%, respectivamente) -E) 90% el primer año y 85% el segundo año. -F) 60% el primer año y 55% el segundo año (mayor de 45 años o inscrito 12 meses) ó 35% el primer año y 30 % el segundo año (menor de 30 años o mujer para profesiones en las que esté subrepresentada) -G) 65% durante 24 meses
450 y 550	Temporal con desempleados en situación de exclusión social (a tiempo completo y a tiempo parcial) (Ley 55/1999 y Ley 14/2000)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 65% durante 24 meses.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIONES/REDUCCIÓN
109	Transformación de contratos de aprendizaje, prácticas, formación y de relevo, en indefinidos a tiempo completo (Ley 55/1999 y Ley 14/2000)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 20% durante 24 meses.
209 y 309	Transformación de contratos en prácticas y de relevo a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial (Ley 55/1999 y Ley 14/2000) (a tiempo parcial y fijo discontinuo)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 20% durante 24 meses.
150,250 y 350	Indefinidos con trabajadores desempleados (A tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo): -A) Mujeres entre 16 y 45 años. -B) Mujeres para profesiones en las que estén subrepresentadas. -C) Inscritos durante 6 meses -D) Mayores de 45 años y menores de 55 años -E) Mayores de 55 años y menores de 65 años -F) Perceptores de prestación o subsidio a los que les reste un año o más de percepción. -G) Perceptores subsidio R.E. Agrario. -H) Perceptores renta activa de inserción. -I) Mujeres inscritas contratadas en los 24 meses siguientes al parto. -J) De un autónomo con cualquier desempleado de los colectivos anteriores (Real /Decreto-Ley 5/2001, Ley 12/2001, Ley 24/2001, Real Decreto-Ley 5/2002, Ley 53/2002, Ley 62/2003, Ley 2/2004 y Ley 30/2005).	Bonificación de la cuota empresarial por contingencias Comunes: -A) 25% durante 24 meses. -B) 70% primer año y 60% segundo año. (inscritas 6 meses o mayores de 45 años) ó 35% durante 24 meses. -C) 20% durante 24 meses (mujeres a tiempo completo: 30%). -D) 50% primer año y 45% resto vigencia del contrato (mujeres a tiempo completo 60% y 55%, respectivamente). -E) 55% primer año y 50% resto vigencia del contrato (mujeres a tiempo completo 65% y 60%, respectivamente). -F) 50% primer año y 45% segundo año (mujeres a tiempo completo: 60% y 55%, respectivamente). -G) 90% primer año y 85% segundo año. -H) 65% durante 24 meses (mujeres a tiempo completo: 75%) y 45% (>45<55) ó 50% (>55<65 años) resto vigencia del contrato. -I) 100% durante 12 meses. -J) +5 % de la correspondiente bonificación (mujeres: +15%).
150, 250, 350, 450 y 550	Indefinidos o temporales con desempleados en situación de exclusión social o víctima de la violencia doméstica (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) (Real Decreto-Ley 5/2001, Ley 12/2001, Ley 24/2001, Ley 53/2002, Ley 62/2003, Ley 2/2004 y Ley 30/2005)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 65% por un máximo de 24 meses (mujeres a tiempo completo: 75%)
109, 209 y 309	Transformación en indefinidos de contratos de duración determinada o temporales, formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) (Real Decreto-Ley 5/2001, Ley 12/2001, Ley 24/2001, Ley 53/2002, Ley 62/2003, Ley 2/2004 y Ley 30/2005)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 25% durante 24 meses.
4xx y 5xx	Temporales a tiempo completo o parcial con desempleados mayores de 52 años que compatibilicen percepción subsidio y actividad laboral (Real Decreto-Ley 5/2002)	Bonificación cuota empresarial por Contingencias Comunes del 50% durante 12 meses.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150,250 y 350	Indefinidos con desempleados mayores de 52 años que compatibilicen percepción subsidio y actividad laboral (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijos discontinuos) (contratos previstos Programa Fomento Empleo) (Real Decreto-Ley 5/2002)	Bonificación cuota empresarial por Contingencias Comunes según Programa Fomento Empleo.
1xx, 2xx y 3xx	Indefinidos con trabajadores de 60 ó más años de edad y 5 años de antigüedad en la empresa (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) (Ley 53/2002, Ley 62/2003, Ley 2/2004 y Ley 30/2005).	Bonificación cuota empresarial por Contingencias Comunes excepto IT, del 50% durante el 1º ejercicio, incrementada en un 10% en cada ejercicio siguiente.
—	Reincorporación efectiva de la mujer en los 2 años siguientes a la fecha del parto, tras suspensión C.T por maternidad y excedencia por cuidado de hijo. (R.D. Ley 2/2003, Ley 36/2003, Ley 62/2003, Ley 2/2004 y Ley 30/2005)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 100% durante 12 meses (18 meses si hay transformación del contrato en indefinido antes de 1 año desde la reincorporación).
410 y 510	Contrato de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género (L.O. 1/2004)	Bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100, durante toda la suspensión del contrato de trabajo o 6 meses en caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.
150, 250 y 350	Contratos indefinidos con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de empleo (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo): A/ Mujeres. B/ Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto, adopción o acogimiento. C/ Mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad y que con anterioridad al inicio de ésta hubiesen estado en alta SS durante un mínimo de 3 años. D/ Mayores de 45 años. E/ Jóvenes entre 16 y 30 años. F/ Inscritos como desempleados durante 6 meses. (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial: A/ 70,83 euros/mes (850/años), durante 4 años. B/ 100 euros/mes (1.200/año), durante 4 años. C/ 100 euros/mes (1.200/año), durante 4 años. D/ 100 euros/mes (1.200/año), durante vigencia contrato. E/ 66,67 euros/mes (800/año), durante 4 años. F/ 50 euros/mes (600/año), durante 4 años.
150, 250, 350, 450 y 550	Contratos indefinidos o temporales con víctimas de violencia de género o doméstica (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial: 1/ Indefinidos: 70,83 euros/mes (850/año), durante 4 años. 2/ Temporales: 50 euros/mes (600/año), vigencia contrato.
150, 250, 350, 450 y 550	Contratos indefinidos o temporales con trabajadores en situación de exclusión social desempleados e inscritos en la Oficina de empleo (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial: 1/ Indefinidos: 50 euros/mes (600/año), durante 4 años. 2/ Temporales: 41,67 euros/mes (500/año), vigencia contrato.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
130, 230, 330, 139 y 239	Contratos indefinidos con trabajadores discapacitados (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) o transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo o formativos celebrados con trabajadores discapacitados (a tiempo completo y a tiempo parcial). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial de 375 euros/mes (4.500/año), vigencia contrato. *425 euros/mes (5.100/año): trabajadores con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con grado de minusvalía igual o superior al 33%, y con discapacidad física o sensorial con grado de minusvalía igual o superior al 65%. * 475 euros/mes (5.700 euros/año): trabajadores con 45 años o más en el momento de la contratación. *445,83 euros/mes (5.350 euros/año): trabajadoras discapacitadas.
430 y 530	Contratos temporales fomento del empleo con trabajadores discapacitados desempleados e inscritos en la Oficina de empleo (a tiempo completo y a tiempo parcial). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial de 291,66 euros/mes (3.500/año), vigencia contrato. *341,66 euros/mes (4.100 euros/año): trabajadores con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con grado de minusvalía igual o superior al 33%, y con discapacidad física o sensorial con grado de minusvalía igual o superior al 65%. * 391,66 euros/mes ( 4.700 euros/año): trabajadores con 45 o más años en el momento de la contratación o trabajadoras discapacitadas.
1/ 150, 250, 350 y 4XX y 5XX (excepto 450 y 550) 2/ 139 y 239	Contratos con trabajadores discapacitados en Centros Especiales de Empleo: 1/ Indefinidos (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) o temporales, incluidos los formativos (a tiempo completo y a tiempo parcial). 2/ Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo o de contratos formativos (a tiempo completo y a tiempo parcial). (Ley 43/2006)	Bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.
109, 209 y 309	Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial de 41,67 euros/mes (500/año), durante 4 años.
109, 209 y 309	Transformación en indefinidos de contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, celebrados antes del 01/06/2006 (transformación anterior al 01/01/2007) (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial de 66,67 euros/mes (800/año), durante 3 años. (Régimen Especial Agrario: Bonificación de la cuota empresarial por jornada real cotizada de 2,71 euros, con el máximo de 800 euros anuales).

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
---	Reincorporación de mujeres trabajadoras con contratos indefinidos, o de duración determinada o temporales que en el momento de la reincorporación se transformen en indefinidos, suspendidos por permiso por maternidad o excedencia cuidado de hijo, en los 2 años siguientes a la fecha de inicio del permiso de maternidad (reincorporación a partir del 01/07/2006). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial de 100 euros/mes (1.200 euros/año). Durante 4 años.
1XX, 2XX y 3XX	Indefinidos con trabajadores entre 55 y 59 años de edad y 5 años de antigüedad en la empresa o grupo de empresas (empresas sector textil y de la confección). (Orden TAS/ 3243/2006)	Bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes excepto IT, del 50%, hasta que cumpla los 60 años de edad
150,250 y 350	Contratos indefinidos con trabajadores desempleados excedentes del sector textil y de la confección, despedidos entre el 13/06/2006 y el 31/12/2008, celebrados durante los dos años siguientes a la fecha del despido (salvo que tuvieran 55 años o más de edad). Sólo la primera contratación. A) Mujeres B) Mayores de 30 años y hasta 45 años C) Mayores de 45 años y menores de 55 años D) Con 55 o más años E) Perceptores prestación contributiva por desempleo y les reste, al menos, un año de percepción. (Orden TAS/3243/2006)	Bonificación de la cuota empresarial: A) 83,33 euros/mes (1.000 euros/año), durante 4 años. B) 41,67 euros/mes (500 euros/año) o según P.F.E. +5%, en su caso, durante 2 años. C) <b>Hombres:</b> 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año y 108 euros/mes (1.296 euros/año) durante resto vigencia contrato. <b>Mujeres:</b> 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año y 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante resto vigencia contrato. D) <b>Hombres:</b> 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año y 110 euros/mes (1.320 euros/año) durante el resto vigencia contrato. <b>Mujeres:</b> 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año y 129,17 euros/mes (1.550 euros/año) durante el resto vigencia contrato. E) 140 euros/mes (1.680 euros/año) durante el primer año y 150 euros/mes (1.800 euros/año) durante resto vigencia contrato.
130,230 y 330	Contratos indefinidos con discapacitados desempleados excedentes del sector textil y de la confección, despedidos entre el 13/06/2006 y el 31/12/2008, celebrados durante los dos años siguientes a la fecha del despido (salvo que tuvieran 55 años o más de edad). Sólo la primera contratación. (Orden TAS/3243/2006)	Cuantía según Programa Fomento Empleo +5%, durante 2 años.
--	Personal investigador grupos cotización 1, 2, 3 y 4 (empresas I+D+I) (RD 278/2007)	Bonificación del 40% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

Nota: En el presente cuadro se cita normativa que puede estar ya derogada porque pueden existir contratos aún vigentes que se suscribieron a su amparo.

Pueden dirigirse en demanda de más información a las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal, Tesorería General de la Seguridad Social y Oficinas de Información Socio-Laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

### Contratos para la formación

La cotización por los trabajadores contratados para la formación vendrá constituida por una **cuota única mensual**.

- a) Contingencias Comunes: 34,69 euros (28,93 euros corresponden al empresario y 5,76 euros al trabajador).
- b) Contingencias Profesionales: 3,98 euros a cargo del empresario (2,23 euros corresponden a IT y 1,75 euros a IMS).
- c) Fondo de Garantía Salarial: 2,21 euros a cargo del empresario.
- d) Formación Profesional: 1,21 euros (1,06 euros corresponden al empresario y 0,15 euros al trabajador).

En el modelo TC-2 se relacionará a cada trabajador consignándose como clave de contrato el 421 y como base de cotización, a efectos exclusivos de prestaciones, el 75% de la base mínima de cotización que corresponda, importe que habrá de ser proporcional al número de días en alta en el período. El epígrafe de AT y EP se dejará en blanco (ver páginas 172 y 173).

El ingreso de la cuota fija procederá únicamente mientras el contrato para la formación exista como tal. Si se produjera transformación bonificada del contrato en uno indefinido, la cotización será la prevista para dicha modalidad, y en caso de seguir ingresándose la cuota fija determinada para los contratos para la formación, se reclamarán oportunamente las diferencias existentes.

Las retribuciones que, por concepto de horas extraordinarias, perciban estos trabajadores, estarán sujetas a la correspondiente cotización adicional.

### Pago Delegado

Se entiende por prestación de pago delegado aquélla que, reconocida por la Entidad Gestora competente, es pagada por el empresario y luego compensada al practicar la liquidación de las cuotas a la Seguridad Social, que así se hace cargo de la misma.

La prestaciones de pago delegado (Incapacidad Temporal) podrán compensarse siempre que los documentos de cotización se presenten dentro del plazo reglamentario de ingreso.

A partir del 23 de julio de 1992, como consecuencia de la regulación contenida en el R.D.L. 5/1992, de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes, el subsidio o prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, entre los días 4º al 15º (ambos incluidos) de baja consecutiva en

---



## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

el trabajo, es de exclusivo cargo del empresario, no como pago delegado o por cuenta del Sistema de la Seguridad Social. Ello implica que las cantidades satisfechas en este período no son compensables con las cuotas a satisfacer por la empresa.

A partir del día 16º, la empresa continuará abonando la prestación, pero en este caso, en régimen de pago delegado, y por tanto, deduciéndola del pago de las cuotas correspondientes al mismo período, salvo que tenga la autorización de la Tesorería General de la Seguridad Social para que tal compensación se aplique en los documentos de cotización referidos a períodos de liquidación distintos a aquél en que debería producirse.

Según la Disposición Adicional Undécima Ter. de la Ley General de la Seguridad Social, no cabe en relación con las prestaciones económicas de Maternidad y Paternidad, ninguna fórmula de colaboración en la gestión por parte de las empresas, por tratarse de unas prestaciones gestionadas directamente por el INSS. No procederá, por tanto, compensación alguna por pago delegado de estas prestaciones.

Idéntico régimen de gestión tienen las prestaciones económicas de Riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y de Riesgo durante la lactancia natural, conforme con lo establecido en el artículo 135 ter de la L.G.S.S., añadido por la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

### Recargos e Intereses de demora

Según lo establecido en los artículos 27 y 28 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, y los artículos 10 y 11 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, los recargos e intereses de demora a aplicar por falta de ingreso en plazo reglamentario de los distintos recursos, son los siguientes:

#### 1. Recargos sobre cuotas.

1.1.- Cuando los sujetos responsables del pago hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario.

- a) Recargo del 3 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
  - b) Recargo del 5 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
-

- c) Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- d) Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario

1.2.- Cuando los sujetos responsables del pago hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario.

- a) Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.
- b) Recargo del 35 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

### 2. Recargos sobre recursos distintos a cuotas:

A estos recursos les será de aplicación el recargo previsto en el apartado 1.1 anterior, según la fecha de pago de la deuda.

### 3. Intereses de demora.

3.1.- Los intereses de demora por las deudas con la Seguridad Social serán exigibles, en todo caso, si no se hubiese abonado la deuda una vez transcurridos quince días desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción.

Asimismo, serán exigibles dichos intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos presentados contra las reclamaciones de deuda o actas de liquidación, si la ejecución de dicha resoluciones fuese suspendida en los trámites del recurso contencioso-administrativo que contra ellas se hubiese interpuesto.

3.2.- Los intereses de demora exigibles serán los que haya devengado el principal de la deuda desde el vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los que haya devengado, además, el recargo aplicable en el momento del pago, desde la fecha en que, según el apartado anterior, sean exigibles. El devengo no se interrumpirá en los supuestos de suspensión del procedimiento recaudatorio por interposición de recurso administrativo, decisión judicial en el proceso contencioso-administrativo o por cualquier otra circunstancia.

3.3.- El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del período de devengo, incrementado en un 25 por

## ELEMENTOS DE COTIZACIÓN

---

ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente. Para el año 2008, será el 7%.

4. A los efectos previstos en el artículo 26 de la L.G.S.S. y en los apartados que anteceden, se considerará como presentación de documentos de cotización la mera presentación para ingreso, directamente en la Entidad financiera colaboradora, de los documentos de cotización (TC-1 y TC-2) correspondientes a la aportación de los trabajadores. En consecuencia, si no se presenta en plazo el boletín TC-1 relativo a la aportación empresarial, y ésta se ingresa una vez vencido el plazo reglamentario, se devengarán los recargos que procedan en función de la fecha de ingreso, así como los intereses de demora.

Se considerarán asimismo, presentados dentro del plazo reglamentario, los documentos transmitidos en plazo reglamentario por medios electrónicos, informáticos o telemáticos correspondientes a los trabajadores dados de alta.