

Nota: las cuantías han sido actualizadas a enero de 2.024

ACTIVIDAD 6 : CÁLCULO CUOTAS COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL.

Un trabajador que presta servicios para una empresa desde el pasado año mediante un contrato temporal a jornada completa, fue encuadrado en el grupo 2 de cotización a la Seguridad Social.

En el presente mes ha percibido las siguientes cantidades:

- ✓ Incentivos de producción: 250 €/mes
- ✓ Plus convenio: 200 €/mes
- ✓ Horas extraordinarias: 125 €/mes

Durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por un importe de salario base cada una de ellas, que se abonan el 15 de junio y el 15 de diciembre.

Según la Tarifa de Primas aprobada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado el tipo correspondiente a esta actividad para la cotización por contingencias profesionales es de un 0,8 %.

SE PIDE: Con los datos que se facilitan, calcula las cuotas mensuales de cotización a la Seguridad Social de empresario y trabajador.

Cálculo de las bases de cotización:

BCC = Salario base+ Incentivo+ Plus convenio = 1.812+250+200+302 = **2.564 €**

Prorrata pagas extras = $(2 \times 1812) / 12 = 302$ €/mes

La BCC está comprendida entre el límite mínimo y el límite máximo correspondientes al grupo 2 de cotización a la seguridad social.

BCP = BCC + horas extras = 2.564 + 125 = **2.689 €**

La BCP está comprendida entre el límite mínimo y el límite máximo.

BHE = 125 €

CONCEPTOS COTIZACIÓN	TRABAJADOR		EMPRESA	
	TIPO	CUOTA	TIPO	CUOTA
Contingencias comunes	4.82% BCC	123,48	25,18% BCC	645,62
Desempleo	1.6 % BCP	43,02	6,7% BCP	180,16
Formación profesional	0.1% BCP	2,69	0,6% BCP	16,13
FOGASA			0,2% BCP	5,38
Horas extraordinarias	4.7% BHE	5.80	23,6 BHE	29,5
Horas extraordinarias fuerza mayor				
AT y EP *			0.8 % BCP	21,51

*Para la cotización para Accidente de trabajo y Enfermedad profesional se aplica la Tarifa de Primas de cotización disponible en la carpeta de materiales de la UT 3, junto con las bases y los tipos de cotización vigentes.

** interpreto que 0,8 es la suma de los tipos para IT y para IMS. En rigor habría que aplicar un porcentaje para IT (incapacidad temporal derivada de contingencia profesional) y otro porcentaje para IMS (invalidez, muerte y supervivencia derivadas de contingencia profesional). Para eso tendríamos que saber a qué sector de actividad pertenece la empresa e ir a buscar los porcentajes a la referida Tarifa. En todo caso, es una aportación a cargo exclusivamente de la empresa.

ACTIVIDAD 7. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE NO LABORAL

Un trabajador incluido en el grupo de cotización 4úyd del Régimen General de la Seguridad Social, es contratado el 16 de noviembre de 2023, fecha en la que fue afiliado y dado de alta. El 10 de enero de 2024 es dado de baja médica a consecuencia de un accidente no laboral, permaneciendo en esta situación hasta el día 8 de febrero.

A estos efectos su base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes de diciembre de 2023 fue de 1.530 €.

SE PIDE: Calcular la prestación por IT que se abonará al trabajador.

Cálculo del subsidio por Incapacidad Temporal derivada de accidente no laboral.

Lo primero que tenemos que saber es si el trabajador tiene derecho a la prestación. Está afiliado y en situación de alta en el momento de la baja médica. Como la incapacidad temporal deriva de un accidente (aunque sea no laboral) no se le exige período de carencia.

La última base de cotización por contingencias comunes fue la del mes anterior a la baja, diciembre. El día 10 de enero es dado de baja médica a consecuencia de un accidente no laboral, permaneciendo en dicha situación hasta el día 8 de febrero.

Es un trabajador de retribución mensual, Grupo 6, luego su base reguladora se calcula dividiendo la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja entre el número de días del mes (30 para los mensuales).

$BR = \text{BCC diciembre} / 30 = 1530/30 = 51 \text{ €/día}$

La prestación que concede la seguridad social, será:

- ✓ Del 1º al 3º día de la baja 0 €
- ✓ Del 4º al 20º día de la baja (17 días), al 60% de la base reguladora (30,8 €/día)
- ✓ Del 21º hasta el fin de la baja, al 75% de la base reguladora (38,5 €/día)

Estas cuantías son las que concede la seguridad social, pero pueden estar mejoradas por convenio colectivo.

Duración de la incapacidad.

- ✓ Trabaja 9 días de enero (el día 10 es el primero de la baja), por los que la empresa le abonará el correspondiente salario.
- ✓ 3 días, a 0 € (10,11 y 12 de enero).
- ✓ 17 días al 60% BR (13...29 de enero, ambos incluidos).
- ✓ El resto al 75% (30 enero al 8 febrero, ambos incluidos)
- ✓ El día 9 de febrero se reincorpora a la empresa (ya está de alta).

Subsidio/prestación seguridad social:

- ✓ $17 \text{ días} * 60\% * 51 = 520,2 \text{ €}$
- ✓ $10 \text{ días} * 75\% * 51 = 382,5 \text{ €}$
- ✓ Total subsidio seg.soc. = 902,7 € s.e.u.o.

Mencionar que la empresa, por convenio o acuerdo con los trabajadores puede pagar los tres primeros días y completar los porcentajes hasta el 100%

Como se trata de una IT derivada de accidente no laboral, la empresa responde del subsidio desde el día 4º al 15º, y a partir del 16º será responsable la entidad con la que se haya asegurado la prestación (INSS o Mutua de AT y EP).

ACTIVIDAD 8: MATERNIDAD.

Una trabajadora de 40 años afiliada y en alta en el Régimen General desde 2.015 y clasificada en el grupo de cotización 6, inicia el descanso por maternidad el día 31 de marzo. La fecha prevista para el parto es el 7 de abril, pero el nacimiento finalmente se produce el día 11 de abril.

La base de cotización por contingencias comunes (BCCC) de la trabajadora correspondiente al mes de marzo y abril fue de 1.230,70 €.

El padre, también afiliado y en alta desde 2.015, tiene 44 años de edad, en la actualidad se halla encuadrado en el grupo de cotización 2 y su BCCC del mes de marzo y abril fue de 2.570,10 €.

La trabajadora hubiera querido disfrutar la parte obligatoria del descanso de maternidad y deseaba ceder al padre el resto del período. No obstante, esto ya no es posible.

Con los datos que se facilitan indica las prestaciones económicas a las que tendrían derecho tanto el padre como la madre, indicando:

1. La prestación o prestaciones a los que tendrán derecho ambos progenitores (ten en cuenta que alguno podría disfrutar de más de una prestación)
2. La cuantía (en euros/mes) que corresponde a cada uno de los padres.

3. El tiempo de duración de cada prestación en cada caso (Si alguno va a disfrutar de dos prestaciones, además de la duración, explica como se distribuyen en el tiempo).
4. Explica si existe la posibilidad de que alguno de los padres disfrute a media jornada su prestación ¿Quién de ellos? y ¿Con qué condiciones?

Período de carencia:

- 1.-Si el trabajador/a tiene **menos de 21 años**, no se exige período mínimo de cotización
- 2.-Si tiene **entre 21 y 26 años**, deberá haber cotizado durante alguno de los dos siguientes períodos:
 - a) 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso por maternidad o
 - b) 180 días a lo largo de toda su vida laboral.
- 3.-Si es **mayor de 26 años**, es decir, si tiene cumplidos los 27 años, deberá haber cotizado durante uno de los dos siguientes períodos:
 - a) 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso por maternidad o
 - b) 360 días a lo largo de toda su vida laboral.

La **base reguladora** para el cálculo del subsidio se obtiene dividiendo la base de cotización para contingencias comunes BCCC del mes anterior a la fecha en la que empiece la suspensión del contrato por maternidad entre el número de días (30 si es un trabajador de retribución mensual y los días que tuviere el mes si es un trabajador de retribución diaria).

$$BR = BCC_{\text{mes anterior baja}} / \text{días cotizados}$$

El subsidio tendrá una duración de 16 semanas, en general, y ascenderá al 100% de la base reguladora.

Las seis primeras semanas tras el parto son de disfrute obligatorio para la madre. Hasta la última modificación de la prestación, el resto se las podía ceder al padre o disfrutarlas ambos a tiempo parcial (en cuyo caso cobrarán el 50% de la base reguladora).

Esto ya no es posible en la actualidad.

De tal manera que el enunciado del ejercicio se ha quedado obsoleto, porque plantea un imposible.

Sigue siendo cierto que la madre solicita en su empresa la suspensión del contrato antes de la fecha prevista para el parto, y en ese momento se inicia el cómputo de las 16 semanas.

$$BR_{\text{ella}} = 1.230,70 / 30 = 41,02 \text{ € / d}$$

Subsidio total para la madre:

$$100\% * 41,02 * 112 \text{ d (16 semanas} * 7 \text{ días)} = 4.594,24 \text{ €}$$

Como ya no es posible la cesión de parte de la suspensión por maternidad al otro progenitor, que dispone también de 16 semanas al 100% de la base reguladora.

En cuanto al padre, 16 semanas al 100% de "su" base reguladora, que se calcula igual.

$$BR_{el} = 2.570,10/30 = 85,67\text{€} / d$$

$$100\% * 85,67\text{€} / d * 112(16 \text{ semanas} * 7 \text{ días}) = 9.595,04 \text{ €}$$

ACTIVIDAD 9 : DESEMPLEO.

- Trabajador de 43 años de edad con un hijo menor de edad.
- Contrato por tiempo indefinido a jornada completa.
- Años cotizados a la Seguridad Social: 3 años y 5 meses. (cuenta los años de 365 y los meses de 30 para hacer el cálculo)
- Bases de cotización por desempleo del último año: 2.216,67 €/mes.
- su relación laboral se extingue el 30 de junio del año 2.0XX por muerte del empresario (No le quedan pendientes de disfrutar vacaciones)

Calcula la prestación de desempleo que pueda corresponderle a un trabajador, indicando:

1. Durante cuanto tiempo disfrutará la prestación.
2. Fecha de inicio de la prestación.
3. Cuantía global de la prestación.
4. Cuantía mensual a cobrar (en bruto) en el mes de diciembre de 2.0XX.
5. Cuantía mensual a cobrar (en bruto) en el mes de abril 2.0X1.
6. ¿Cuáles de las cuestiones anteriores cambiarían en caso de que le quedaran pendientes de disfrutar 20 días de vacaciones? En caso afirmativo señala las nuevas respuestas.

Lo primero de todo será comprobar que el trabajador está en situación legal de desempleo SLD (que ha perdido su trabajo por causas ajenas a su voluntad) y que ha solicitado la prestación en tiempo y forma. El derecho nace al día siguiente de producirse la SLD siempre que se solicite dentro de los 15 días hábiles siguientes a dicha situación.

De no haber disfrutado el periodo de vacaciones anuales retribuidas antes de finalizar la relación laboral, el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho periodo de descanso, que deberá constar en el certificado de la empresa.

Después comprobar que tiene cubierto el **período mínimo de cotización**. Y es que la duración de la prestación por desempleo está en función del tiempo durante el cual se haya cotizado en los seis años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo, según la siguiente tabla (que tendréis que saber):

Días cotizados.(+180 d)	Días prestación.(+60
-------------------------	----------------------

	d)
Desde 360 hasta 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1.079	300
De 1.080 a 1.259	360
De 1260 a 1.439	420
De 1.440 a 1.619	480
De 1.620 a 1.799	540
De 1.800 a 1.979	600
De 1.980 a 2.159	660
Desde 2.160	720

Para poder hacer la tabla entera, basta con saber dos cosas:

- ✓ Que con 360 días, te conceden 120 días de prestación.
- ✓ Ir añadiendo a la columna de los días cotizados 180 días en cada escalón y a la columna de días de prestación 60 días. Así podréis tener la tabla entera.

La **base reguladora** de la prestación por desempleo se calcula como promedio de las cotizaciones por la contingencia de desempleo, BCP, excluidas las horas extraordinarias (es decir, BCCC) correspondientes a los últimos 180 días cotizados anteriores al día en que se produjera la SLD, determinándose la cuantía de la prestación aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes:

- 70% durante los 180 primeros días.
- 50% a partir del día 181 y hasta el final de la prestación.

No obstante, el importe de la prestación será como **mínimo** él:

- 80% del IPREM sin hijos a cargo.
- 107% del IPREM con uno o más hijos a cargo.

Y la cuantía **máxima** la calcularemos según la siguiente escala:

- 175% IPREM sin hijos a cargo.
- 200% IPREM con un hijo.
- 225% IPREM con dos o más hijos a cargo.

El IPREM, considerando 14 pagas (12 ordinarias y dos extraordinarias). Para 2.024:

Mínimo sin hijos a cargo: $80\% (600) \times 14/12$

Máximo sin hijos a cargo: $175\% (600) \times 14/12$

Dos opciones, teniendo cuidado con qué unidades trabajamos:

$$BR = 6 \text{ m} \times 2.216,67 \text{ €} / 6 \text{ m} = 2.216,67 \text{ €/MES}$$

$$BR = 6 \text{ m} \times 2.216,67 \text{ €} / 180 \text{ d} = 73,89 \text{ €/DÍA}$$

$$180 \text{ d} \times 70\% \times 73,89 \text{ €/DÍA} = 180 \text{ d} \times 51,72 = 9.310,01 \text{ (los seis primeros meses)}$$

$$(720 \text{ d} - 180 \text{ d}) \times 50\% \times 73,89 \text{ €/DÍA} = 540 \text{ d} \times 36,95 = 19.950,3 \text{ (el resto de la prestación)}$$

Todo ello, siempre que la cuantía mensual de la prestación esté comprendida entre el máximo y el mínimo del IPREM. De no estarlo, se cobrará el IPREM que corresponda en función del número de hijos.

Por otra parte, el subsidio está sujeto a deducción por cotización para contingencias comunes.