

COTIZACIÓN A LA TESORERÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL RÉGIMEN GENERAL -2024

Conceptos básicos y aplicaciones prácticas

Manuela Bosch-Príncipe

Febrero 2024



Los contenidos de este documento están sujetos a la licencia Creative Commons

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. Introducción | 3 |
| PARTE I: COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL | 4 |
| 1.- Definiciones previas | 4 |
| 2.- Bases de Cotización. Conceptos incluidos | 5 |
| 3.- Bases de Cotización. Determinación | 7 |
| 4.- Bases de Cotización. Casos especiales | 9 |
| 4.1.- Alta sin retribución | 9 |
| 4.2.- Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y maternidad | 9 |
| 4.3.- Pluriempleo | 11 |
| 4.4.- Pluriactividad | 12 |
| 4.5.- Desempleo | 12 |
| 5.-Tipos de Cotización | 12 |
| 6.- Cuota a ingresar | 14 |
| 7.- Bonificaciones y reducciones de la cuota | 14 |
| PARTE II: SUPUESTOS PRÁCTICOS | 16 |
| PARTE III: LEGISLACIÓN | 27 |

1. Introducción

Las denominadas políticas de bienestar social introducen los distintos sistemas de Seguridad Social. Los dos grandes modelos son:

- Los basados en criterios profesionales de manera que se mantengan las rentas salariales familiares ante contingencias futuras como son la jubilación o la invalidez o bien ante el fallecimiento. Este modelo es conocido como modelo Bismark o sistema contributivo.
- Los que persiguen la cobertura básica para todos los ciudadanos, hayan sido o no trabajadores, de modo que el estado garantice unas condiciones mínimas de subsistencia. En este caso, los recursos para atender las prestaciones pueden obtenerse a través de sistema impositivo ordinario. Es el modelo de Beveridge con prestaciones uniformes para toda la población.

Ninguno de los sistemas se aplica en su pureza, pues ambos han incorporado características del otro modelo, de modo que, en la práctica, la mayor parte de los países desarrollados han extendido la protección universal mínima. En España, se distinguen dos sistemas de protección:

- El sistema contributivo basado en el criterio de protección profesional, que persigue mantener el nivel de vida de los trabajadores y sus familias. Se financia mediante aportaciones obligatorias de empresarios y trabajadores y, se basa en el sistema financiero de reparto. El principio de reparto supone que cada generación en activo soporta cargas de las generaciones anteriores que están inactivas, todo ello a cambio de que sus futuras prestaciones serán soportadas por generaciones futuras. Lo recaudado anualmente se distribuye entre los beneficiarios de éste mismo año, de modo que los ingresos cubran todos los gastos. Se trata de un sistema de solidaridad intergeneracional.
- El sistema no contributivo para el segmento de población menos favorecido y que no consigue acceder a empleos estables para paliar las consecuencias de la pobreza absoluta. El pago de las prestaciones está a cargo de los Presupuestos del Estado.

El sistema español de Seguridad Social es esencialmente contributivo, de ahí la gran importancia de los ingresos por cotizaciones de los trabajadores y empresarios. Aquí nos centramos exclusivamente con las cotizaciones efectuadas bajo el Régimen General.

El organismo encargado de la gestión y control de la cotización y de la recaudación de las cuotas y demás recursos de financiación es la Tesorería General de la Seguridad Social (<http://www.seg-social.es>). La Tesorería es un servicio común de la Seguridad Social, tutelado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con personalidad jurídica propia.

PARTE I: COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL

1.- Definiciones previas

- **Cotización:** obligación impuesta por la ley a los empresarios y trabajadores de contribuir al sostenimiento de las cargas económicas del sistema de la Seguridad Social. La cotización se efectúa sobre la denominada base de cotización.
- **Base de cotización:** importe salarial, en dinero o en especie sobre el cual se aplican determinados porcentajes al efecto de determinar la cuota.
- **Tipo de cotización:** porcentaje que se aplica sobre la base de cotización. Los tipos de cotización serán los que establezcan cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- **Cuota:** cantidad que resulta del producto de la base de cotización por el tipo y deducir, en su caso, el importe de las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables.
- **Bonificaciones y reducciones:** Son deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de la Seguridad Social de las empresas y la potenciación de acceso de determinados grupos al mercado laboral.
- **Contingencias cotizables:** el trabajador, para tener derecho a las prestaciones derivadas de diversas causas o contingencias, debe haber cotizado previamente en razón de dichos conceptos. Se distingue entre:
 - a) Contingencias Comunes: las que se derivan de enfermedad común, accidente no laboral, jubilación, maternidad y riesgo durante el embarazo.
 - b) Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.
 - c) Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional.

Además, con el objetivo de incrementar los recursos generales de la Seguridad Social, las remuneraciones por horas extraordinarias tienen una cotización adicional, sin que ésta repercuta en una mayor prestación a nivel individual.

2.- Bases de Cotización. Conceptos incluidos

La base de cotización está formada por la totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores, en dinero o especie. En las [Tabla 1](#), [Tabla 2](#) y [Tabla 3](#) se resumen los conceptos que se incluyen y se excluyen de la base de cotización y el importe por el que se incluyen:

Tabla 1: Conceptos e importes computables en la base de cotización

| CONCEPTO | | | | IMPORTE COMPUTABLE |
|--|--|--------------------------|---|---|
| Retribuciones en especie: Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por la empresa. | Vivienda | Propiedad del pagador | Con valoración catastral | 10% del valor catastral (5% en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 1-1-1994) |
| | | | Pendiente valoración catastral | 5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio |
| | | No propiedad del pagador | | Coste para el pagador, incluidos tributos |
| | Vehículo | Entrega | | Coste de adquisición para el pagador, incluidos tributos |
| | | Uso | Propiedad | 20% anual del coste adquisición |
| | | | No propiedad | 20% del valor de mercado de un vehículo nuevo |
| | | Uso y entrega posterior | | % que reste para amortizar (20% anual) |
| | Préstamos con tipos de interés inferiores al tipo de interés legal del dinero. | | | Diferencia entre interés pagado e interés legal del dinero vigente |
| | Manutención, hospedaje, viaje y similares | | | Coste para el pagador, incluidos tributos |
| | Gastos de estudio y manutención (familiares y afines hasta 4º grado inclusive) | | | Coste para el pagador, incluidos tributos |
| Derechos de fundadores de sociedades | | | Al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios | |
| Quebranto de moneda, desgastes útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento ropa trabajo | | | | Importe íntegro |
| Percepciones por matrimonio | | | | Importe íntegro |
| Donaciones Promocionales | | | | Importe íntegro |
| Pluses de transporte y distancia | | | | Importe íntegro |
| Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la IT (incluye las contribuciones a planes de pensiones y sistemas alternativos) | | | | Importe íntegro |

Tabla 2: Conceptos e importes computables en la base de cotización

| CONCEPTO | | | IMPORTE COMPUTABLE | |
|--|--|--|--|--|
| Asignaciones asistenciales | Entrega gratuita o a precios inferiores de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo | | Importe íntegro | |
| | Gastos de estudios del trabajador o asimilados promovidos por las propias empresas, con el objetivo de reciclaje, actualización o capacitación de su propio personal. | | Exento | |
| | Entrega de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio. | | Importe íntegro | |
| | Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales) debidamente homologados por la administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados. | | Importe íntegro | |
| | Primas contrato de seguro | Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad del trabajador | | Importe íntegro |
| | | Primas contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes) | | Importe íntegro |
| | 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 el precio inferior al normal de mercado. | | Importe íntegro | |
| Gastos manutención y estancia estancia | Gastos de estancia a un municipio distinto al lugar de trabajo habitual o domicilio de residencia | | Exceso del importe justificado del IRPF | |
| | Gastos manutención | Pernocta | España Extranjero | Exento de 53,34€/día Exento de 91,35€/día |
| | | No pernocta | España Extranjero | Exento de 26,67€/día Exento de 48,08€/día |
| Gastos locomoción | Según factura o documento equivalente (transporte público) | | Exento | |
| | Remuneración global (sin justificación importe) | | Exceso de 0,19€ km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados | |

Tabla 3: Conceptos e importes computables en la base de cotización

| CONCEPTO | IMPORTE COMPUTABLE |
|---|--|
| Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones | La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable |
| Indemnizaciones por despido o cese | Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en Convenio colectivo, pacto o contrato |
| | Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido |
| Prestaciones Seguridad Social y mejoras por Incapacidad Temporal | Exento |
| Horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social | Exento |
| CUALQUIER OTRO CONCEPTO RETRIBUTIVO ABONADO POR LOS EMPRESARIOS Y NO MENCIONADO EXPRESAMENTE EN LOS APARTADOS ANTERIORES | Importe íntegro |

3.- Bases de Cotización. Determinación

3.1.- Determinación de la Base de Cotización por Contingencias Comunes

Si las retribuciones son MENSUALES la base de cotización por contingencias comunes (BC_{cc}) se obtiene sumando las retribuciones mensuales más las gratificaciones extraordinarias y otros conceptos de periodicidad superior al mes divididos entre 12, tal y como consta en la [Ecuación 1](#): la

Ecuación 1: Determinación de la BC_{cc}

$$BC_{cc} = \text{Retribuciones mes} + \frac{\text{Gratificaciones extraordinarias y otros conceptos de periodicidad superior al mes}}{12}$$

Esta base cotización se compara con los valores máximos y mínimos fijados anualmente, los cuales para el año 2024¹ son los que constan en la [Tabla 4](#):

¹ Orden PCI/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024

Tabla 4: Bases mínimas y máximas de cotización

| Grupo | Categorías profesionales | Bases mínimas | Bases máximas |
|-------|---|---------------|---------------|
| | | €/mes | €/mes |
| 1 | Ingenieros y Licenciados | 1.759,50 | 4.720,50 |
| 2 | Ingenieros Técnicos y Ayudantes | 1.459,20 | 4.720,50 |
| 3 | Titulados. | 1.269,30 | 4.720,50 |
| 4 | Jefes administrativos y de taller Ayudantes no titulados | 1.260,00 | 4.720,50 |
| 5 | Oficiales Administrativos | 1.260,00 | 4.720,50 |
| 6 | Subalternos | 1.260,00 | 4.720,50 |
| 7 | Auxiliares Administrativos | 1.260,00 | 4.720,50 |
| | | €/día | €/día |
| 8 | Oficiales de 1ª y de 2ª | 42 | 157,35 |
| 9 | Oficiales de 3ª y Especialistas | 42 | 157,35 |
| 10 | Peones | 42 | 157,35 |
| 11 | Trabajadores menores de 18 años | 42 | 157,35 |

Fuente: Orden PJC/51/2024

- Si las retribuciones son DIARIAS la base de cotización diaria se sigue en [Ecuación 2](#) :

Ecuación 2: Determinación de la BC_{cc}^d con retribuciones diarias

$$BC_{cc}^d = \frac{\text{Retribuciones mes}}{\text{Número días de cotización de dicho mes}} +$$

$$+ \frac{\text{Importe estimado de gratificaciones extraordinarias y otros conceptos de periodicidad superior al mes}}{365 \text{ ó } 366 \text{ (en caso año bisiesto)}}$$

$$BC_{cc} = BC_{cc}^d \cdot \text{Nº de días trabajados}$$

Dentro del Régimen General existen peculiaridades en la cotización para algunas categorías profesionales tales como los representantes de comercio, los artistas y los profesionales taurinos o tareas de manipulado y empaquetado de tomate fresco.

3.2.- Determinación de la Base de Cotización por Contingencias Profesionales

Se incorpora en esta sección la cotización por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

La base de cotización mensual (BC_{cp}) se determina partiendo de BC_{cc} y sumando los complementos por horas extraordinarias. Si el valor así calculado se encuentra por encima del tope máximo o por debajo del mínimo la base de cotización toma dicho valor máximo o mínimo, respectivamente.

El tope máximo para el año 2024 es de 4.720,50€. El tope mínimo asciende al salario mínimo interprofesional, incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador.

3.3.- Determinación de la Base de Cotización Adicional por horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se computan independientemente para esta cotización adicional (BC_{HE}). Se distingue entre:

- Horas extraordinarias por fuerza mayor: son aquellas cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad empresarial.
- Otras horas extraordinarias.

Anteriormente se distinguía entre horas extraordinarias estructurales y no estructurales.

4.- Bases de Cotización. Casos especiales

4.1.- Alta sin retribución

Se toma para la cotización por contingencias comunes, la base de cotización mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional.

A efectos de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se tendrá en cuenta el tope mínimo, es decir, el equivalente al S.M.I. vigente en cada momento incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador.

4.2.- Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y maternidad

La base de cotización por contingencias comunes es la del mes anterior a la fecha de la incapacidad o baja.

4.2.1.- Cotización por Contingencias Generales

Retribución mensual: En este caso se distinguen tres supuestos:

- Supuesto 1: El trabajador permanece en alta todo el mes anterior.
- Supuesto 2: El trabajador no permanece en alta todo el mes anterior.
- Supuesto 3: El trabajador ingresa en la empresa el mismo mes.

- **Supuesto 1:** El trabajador permanece en alta todo el mes anterior.
La base de cotización diaria se obtiene siguiendo la **Ecuación 3**:

Ecuación 3: Base de cotización diaria por contingencias comunes bajo supuesto 1

$$BC_{cc}^d = \frac{BC_{cc-1}}{30},$$

siendo BC_{cc-1} , la base de cotización mensual del mes anterior a la baja por incapacidad temporal (IT), riesgo durante el embarazo o lactancia natural (RE) o descanso por maternidad (DM).

La base de cotización por contingencias comunes se obtiene a partir de la base diaria:

$$BC_{cc} = BC_{cc}^d \cdot \text{N}^\circ \text{ de días en que el trabajador permanezca en situación de IT, RE y DM}$$

- **Supuesto 2:** El trabajador no permanece en alta todo el mes anterior.
La base de cotización diaria se calcula según **Ecuación 4**:

Ecuación 4: Base de cotización diaria por contingencias comunes bajo supuesto 2

$$BC_{cc}^d = \frac{BC_{cc-1}}{\text{N}^\circ \text{ días cotizados}}$$

$$BC_{cc} = BC_{cc}^d \cdot \text{N}^\circ \text{ de días en que el trabajador permanezca en situación de IT, RE y DM}$$

Tanto en el supuesto 1 como en el supuesto 2, la base diaria se multiplicará por 30 si la remuneración es mensual y se permanece todo el mes en dicha situación o bien entre la diferencia de 30 y el número de días que realmente haya trabajado este mes.

- **Supuesto 3:** El trabajador ingresa en la empresa el mismo mes.
Se rige por lo establecido en los supuestos 1 y 2 pero considerando que el mes del ingreso es el mes anterior.

4.2.2.- Cotización por Contingencias Profesionales

La determinación de las bases por contingencias profesionales implica incorporar el promedio de horas extraordinarias realizadas en el año inmediato anterior a la fecha de la baja.

En este caso se distinguen entre los tres supuestos de los que se ha hablado en la cotización por contingencias comunes.

- **Supuesto 1:** El trabajador permanece en alta todo el mes anterior.
La base de cotización diaria se obtiene siguiendo la **Ecuación 5**:

Ecuación 5: Base de cotización diaria por contingencias profesionales bajo supuesto 1:

$$BC_{cp}^d = \frac{BC_{cp-1} - HE}{30} + \frac{HE \text{ año anterior a la baja}}{\underbrace{365}_{\text{Promedio diario}}}$$

$$BC_{cp} = BC_{cp}^d \cdot \text{N}^\circ \text{ de días en que el trabajador permanezca en situación de IT, RE y DM}$$

- **Supuesto 2:** El trabajador no permanece en alta todo el mes anterior.
La base de cotización diaria se calcula según **Ecuación 6**:

Ecuación 6: Base de cotización diaria por contingencias profesionales bajo supuesto 2

$$BC_{cp}^d = \frac{BC_{cp-1} - HE}{\text{N}^\circ \text{ días cotizados}} + \frac{HE \text{ año anterior a la baja}}{\underbrace{365}_{\text{Promedio diario}}}$$

$$BC_{cp} = BC_{cp}^d \cdot \text{N}^\circ \text{ de días en que el trabajador permanezca en situación de IT, RE y DM}$$

- **Supuesto 3:** El trabajador ingresa en la empresa el mismo mes.
Se rige por lo establecido en los supuestos 1 y 2 pero considerando que el mes del ingreso es el mes anterior.

4.3.- Pluriempleo

Varias actividades con alta en el mismo régimen: Los topes se distribuyen en función de la retribución en cada empresa.

4.3.1.- Cotización por contingencias comunes

- El tope máximo de las bases de cotización se distribuye entre todas las empresas en función de la remuneración abonada por cada al trabajador en cada una de ellas.
- La base mínima correspondiente a cada trabajador se distribuirá entre las distintas empresas y se aplica a cada una de ellas de forma análoga a la señalada para el tope de los máximos. Si al trabajador le correspondieran diferentes bases mínimas de cotización por su clasificación laboral, se tomará para su distribución la base mínima de superior cuantía.

4.3.2.- Cotización por contingencias profesionales

El tope máximo y mínimo de cotización se distribuye entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.

4.4.- Pluriactividad

Alta en varios regímenes: Independencia de las bases de cotización en cada uno de los regímenes en los que se cotiza.

4.5.- Desempleo

La base de cotización por contingencias comunes de aquellos trabajadores que se encuentren en situación legal de desempleo y por los que exista obligación de cotizar, será equivalente al promedio de los seis meses anteriores de ocupación cotizada por dichas contingencias.

En los casos de suspensión y reducción de jornada la base de cotización de dichos trabajadores para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales será el promedio de los últimos seis meses de ocupación cotizada por tales conceptos anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

5.-Tipos de Cotización

El tipo de cotización distingue entre el que va a cargo de la empresa y el que va a cargo del trabajador, y son distintos según la contingencia. En la [Tabla 5](#) se recogen los tipos de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social

Tabla 5: Tipos de cotización

| Conceptos | Empresa % | Trabajador % | Total % |
|--|--|--------------|---------|
| Contingencias Comunes | 23,6 | 4,7 | 28,3 |
| MEI (Mecanismo de equidad intergeneracional) | 0,58 | 0,12 | 0,7 |
| Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional | Disposición Adicional Cuarta de Ley 42/2006 BOE 29/12/2018 | - | |
| Desempleo | | | |
| - Contratación Indefinida | 5,50 | 1,55 | 7,05 |
| - Contratación de duración determinada | | | |
| . a tiempo completo | 6,7 | 1,6 | 8,3 |
| . a tiempo parcial | 6,7 | 1,6 | 8,3 |
| Fondo de Garantía Salarial | 0,2 | - | 0,2 |
| Formación Profesional | 0,6 | 0,1 | 0,7 |
| Horas extraordinarias | | | |
| * Por fuerza Mayor | 12 | 2 | 14 |
| * Otras | 23,6 | 4,7 | 28,3 |

Como se puede observar en se incorpora desde 2023 el Mecanismo de Equidad

Intergeneracional, cuyo funcionamiento se desarrolla en Ley 21/2021 de 28 de diciembre de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones:

“1. Primer componente. *A partir de 2023, y a lo largo de un periodo de diez años, se fijará una cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en los siguientes términos:*

a) La cotización será de 0,6 puntos porcentuales, siguiendo la estructura actual de distribución entre empresa y trabajador.

b) Esta cotización finalista se mantendrá hasta 2032.

c) Se adaptará la normativa sobre el Fondo de Reserva para garantizar que la utilización de esta cuota finalista y de los rendimientos que genera se destine exclusivamente a atender las desviaciones en el nivel de gasto a las que se hace referencia en el siguiente apartado.

2. Segundo componente. *A partir de 2032, con una periodicidad trienal, se verificará si, de acuerdo con las últimas previsiones del Ageing Report de la Comisión Europea o documento análogo, el nivel de gasto en 2050 supera la previsión para ese año del citado informe de 2024 una vez descontado el efecto que habría tenido el derogado factor de sostenibilidad. En función de esta valoración, en 2033:*

a) Si el nivel de gasto previsto no supera este umbral, no se aplicará ninguna medida. En tal caso, podrá valorarse en el seno del diálogo social para su elevación como propuesta a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo la utilización de los recursos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para reducir las cotizaciones sociales o mejorar la cuantía de las pensiones.

b) Si el nivel de gasto previsto supera el citado umbral, se aplicarán las siguientes medidas:

– Se dispondrá de los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para la financiación del gasto en pensiones contributivas, con un límite de disposición anual del 0,2 por 100 del PIB.

– En el supuesto de que la citada desviación sea superior a ese 0,2 por 100, o que se hayan agotado los activos del Fondo de Reserva, el Gobierno negociará con los interlocutores sociales para elevar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo una propuesta que, de forma equilibrada, bien se dirija a minorar el porcentaje de gasto en pensiones en términos de PIB a través de medidas enmarcadas en las recomendaciones del Pacto de Toledo, bien a incrementar el tipo de cotización u otras fórmulas alternativas para aumentar los ingresos, bien a ambas medidas, en los términos que se acuerden, teniendo especialmente en cuenta el principio de suficiencia. Estas medidas deberán compensar la desviación en la previsión de gasto en pensiones en 2050 que no esté cubierta por los activos del Fondo de Reserva con un límite del 0,8 por 100 del PIB, de acuerdo con una senda que refleje el impacto creciente que habría tenido la aplicación del factor de sostenibilidad que ahora se deroga y con un efecto temporal que no podrá prolongarse más allá de 2060.”

6.- Cuota a ingresar

La cuota o cantidad que se debe ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social es el resultado de aplicar el tipo de cotización a la base, tal y como se detalla en [Ecuación 7](#)

[Ecuación 7: Determinación de la cuota por la contingencia \$i\$](#)

$$Cuota_i = \frac{BC_{ci} \cdot \text{tipo cotización por contingencia } i}{100}$$

Representando el subíndice i las contingencias comunes, MEI, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fogasa, formación profesional y cotización adicional por horas extraordinarias.

La suma total de ambos conceptos constituirá la cuota total que es la que aparece en el recibo de liquidaciones a ingresar en la Tesorería de la Seguridad Social.

7.- Bonificaciones y reducciones de la cuota

La cuota puede ser objeto de reducciones y bonificaciones. La finalidad de las mismas es:

- La reducción de los costes de la Seguridad Social de la empresa.
- La potenciación de determinados colectivos en el mundo laboral.

Un análisis detallado de los contratos con derecho a reducción o bonificación puede encontrarse en www.seg-social.es

La diferencia real entre reducción y bonificación es a efectos prácticos, casi inexistente. Las reducciones suponen menores ingresos para el sistema de la Seguridad Social, mientras que las bonificaciones no, pues su importe es ingresado por otra Entidad u Organismo (generalmente el Servicio Público de Empleo Estatal).

Bonificaciones: sólo se producen respecto de la aportación de la empresa y puede comprender todas las contingencias.

Reducciones: se pueden producir tanto en la aportación del trabajador como del empresario, pero sólo se reduce la cotización por contingencias comunes.

La reciente Ley 12/2022 de 30 de junio de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo modificó el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social incorporando una disposición adicional sobre las cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo:

“1. Por las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de

Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, y a los instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social, las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones en los términos dispuestos en el párrafo siguiente.

El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del cien por ciento es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

2. Estas reducciones de cuotas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras, periodo de liquidación e importe de las contribuciones empresariales efectivamente realizada

PARTE II: SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto 1

Una enfermera cuya categoría profesional pertenece al grupo de cotización 2, presta sus servicios en un hospital percibiendo las siguientes retribuciones mensuales:

| | |
|------------------------------|-----------|
| Sueldo base mensual | 1.084,00€ |
| Antigüedad | 90,15€ |
| Plus de convenio | 120,20€ |
| Horas extraordinarias: | |
| * Por fuerza mayor (5 horas) | 210,35€ |
| * Otras | 60,10€ |

Durante el año tiene derecho a percibir 2 pagas extraordinarias de sueldo base, antigüedad y plus convenio. Calcular:

- Base de cotización por contingencias comunes.
- Base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Base de cotización por desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.
- Base de cotización adicional por horas extraordinarias.
- Cálculo de las cuotas (patronal y del trabajador), para las distintas contingencias.
- Completar el recibo de liquidación y la relación nominal de los trabajadores que la empresa debería cumplimentar por dicho empleado.

Supuesto 2

Una empresa contrata el 1 de enero a una persona de seguridad personal para el presidente de la compañía, con cotización en el grupo 5 de la Seguridad Social. Se le asegura una percepción anual de 58.450 € que incluye dos pagas extras.

Se pide determinar:

- Base de Cotización por contingencias comunes y por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales si la retribución es mensual.

Supuesto 3

Una enfermera cuya categoría profesional pertenece al grupo de cotización 2, presta sus servicios en un hospital percibiendo las siguientes retribuciones mensuales:

| | |
|---|-----------|
| Sueldo mensual. | 1.084,00€ |
| Antigüedad. | 90,15€ |
| Plus de convenio | 120,20€ |
| Plus de distancia | 100,15€ |
| Horas extraordinarias por fuerza mayor (5 horas) | 210,35€ |
| Otras horas extraordinarias | 60,10€ |

Durante el año tiene derecho a percibir 2 pagas extraordinarias que no incluyen el plus de distancia.

Asimismo, cada mes se le ingresan como partícipe al Plan de Pensiones en virtud del convenio 75 € mensuales. El promotor del Plan de Pensiones es el propio centro hospitalario. Además, se le dan vales para el comedor de empresa equivalentes a 10 € diarios para 22 días al mes.

Calcular:

- Base de cotización por contingencias comunes
- Base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Base de cotización por desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.
- Base de cotización adicional por horas extraordinarias.
- Calcular la cuota de la empresa y la del empleado a ingresar a la Seguridad Social.

Supuesto 4

El Sr. Antonio Alomar trabaja de comercial (grupo 4 a la S.S.) a la empresa CMBF, S.A. y tiene las siguientes retribuciones:

| | |
|-------------------|--------|
| Sueldo base | 1.500€ |
| Plus de actividad | 150€ |
| Plus convenio | 100€ |

Tiene asignados gastos de manutención y estancia de 30 € diarios por desplazamientos en territorio español, sin pernoctar fuera de casa. En relación a los gastos de locomoción suele hacer una media de 150 kilómetros diarios y le dan 0,25 € por Km. recorrido sin necesidad de justificar.

Por el tipo de trabajo, tiene estipulado en su contrato de trabajo, el uso de un vehículo propiedad de la empresa, tanto para uso laboral como privativo fuera del horario laboral. El coste de adquisición por parte de la empresa es de 27.000 €. Se pacta que el uso privativo es por la mitad del tiempo transcurrido en los 30 días.

Asimismo, la empresa le paga una prima de 90 € mensuales que es el precio de una póliza de seguro que le cubre de accidentes de trabajo.

Durante este mes, con motivo de una feria, el Sr. Alomar ha realizado horas extraordinarias por un importe de 250 €.

Se ha de añadir que, a efectos de determinación de las bases de cotización, el Sr. Alomar tiene derecho a dos pagas extra de salario base y de plus de convenio.

Se pide:

- Determinar la base de cotización por contingencias comunes.
- Determinar la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Base de cotización por desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.
- Base de cotización adicional por horas extraordinarias.

Supuesto 5

La Sra. Mónica Idrach trabaja de ejecutiva (grupo 1 a la S.S.) en una institución financiera y tiene las siguientes retribuciones:

| | |
|-------------------|--------|
| Sueldo base | 2.100€ |
| Plus de actividad | 450€ |

Por el tipo de trabajo, en el contrato de trabajo se le da un vehículo tanto para uso laboral como privativo que ha costado 27.000€ a la empresa. También se ha pactado concederle un préstamo a un tipo del 3% por un importe de 60.000 €.

Debe añadirse que, a efectos de determinación de las bases de cotización, la Sra. Idrach tiene derecho a tres pagas extraordinarias de sueldo base.

Se pide:

- Determinar la base de cotización por contingencias comunes.
- Determinar la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Base de cotización por desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.
- Base de cotización adicional por horas extraordinarias.

Supuesto 6

La Sra. María Vich trabaja de secretaria de dirección (grupo 3 a la S.S.) en la empresa AANB, S.A. y tiene las siguientes retribuciones mensuales:

| | |
|-------------------------|--------|
| Sueldo mensual | 1.100€ |
| Plus de especialización | 450€ |
| Plus de transporte | 120€ |

La empresa le ha pagado un curso de chino a conveniencia de la propia empresa con el fin de que las relaciones con sus socios chinos sean más fluidas. El importe total de curso es de 3.000 €. La empresa le proporciona tickets restaurante por un importe de 8,5 € y por 12 días al mes

Debe añadirse que, a efectos de determinación de las bases de cotización, la Sra. Vich tiene derecho a dos pagas extras de sueldo base más el plus de especialización.

Se pide:

- Determinar la base de cotización por contingencias comunes.
- Determinar la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Base de cotización por desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.
- Base de cotización adicional por horas extraordinarias

Supuesto 7

Un trabajador simultanea su trabajo durante este año en régimen de pluriempleo en dos empresas distintas, con las siguientes condiciones:

| | Empresa XX, S.A. | Empresa ZZ, S.A. |
|-------------------------------|------------------|--------------------|
| Categoría Profesional: | Licenciado | Of. Administrativo |
| Grupo de Cotización: | 1 | 5 |
| Retribución mensual: | 1.202,02 € | 420,71 € |
| | (2 pagas extras) | (2 pagas extras) |
| Horas trabajadas diariamente: | 5 | 3 |

Se pide:

- Calcular las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Cálculo de las cuotas empresa y del empleado.

Supuesto 8

Un trabajador con categoría de ingeniero técnico, grupo 3 de cotización a la Seguridad Social, ha pedido un permiso de 10 días de duración para el mes de abril y por los que no percibirá retribución alguna.

El empresario no procede a dar de baja al trabajador en la Seguridad Social, durante los mencionados días. Las retribuciones son las siguientes:

| | |
|--------------------|-----------|
| Sueldo base | 1.091,16€ |
| Antigüedad | 60,10€ |
| Plus de actividad | 48,08€ |
| Plus de transporte | 122,08€ |

Además, el trabajador tiene derecho a 3 pagas extraordinarias de sueldo base cada

una de ellas. Se pide:

- Determinar las bases de cotización a la Seguridad Social por los distintos conceptos del mes de abril.

Supuesto 9

Un trabajador con categoría profesional de auxiliar administrativo, grupo 7 de cotización a la Seguridad Social, causa baja en la empresa por motivo de enfermedad laboral el 12 de febrero continuando en dicha situación el último día del mismo mes.

La base de cotización del trabajo por contingencias comunes fue, durante el precedente mes de enero de 1.156,96 €. A la misma cuantía ascendió la base de cotización por contingencias profesionales. El total anual percibido por las horas extraordinarias generadas durante el año inmediato es de 390,66 €

El trabajador percibe en activo una retribución de 991,67 € mensuales en concepto de salario base. Además, tiene reconocidas dos pagas extraordinarias de 991,67 € mensuales en concepto de salario base.

Se pide:

- Calcular las bases de cotización a la Seguridad Social del mes de febrero.

Supuesto 10

La empresa XX tiene, durante el mes de febrero como empleada en la sección A, a la Sra. Juana (grupo 3 de cotización a la Seguridad Social).

La Sra. Juana, nacida el 02-06-85, lleva un año y medio en la empresa (es el primer trabajo por el cual cotiza a la Seguridad Social). El día 11 de febrero nace su segundo hijo con tres semanas de anticipación. Los datos de la Sra. Juana son:

| | |
|-----------------------|---------------------------|
| Grupo de cotización: | 3 |
| Sueldo mensual | 1.051,77€ |
| Plus convenio | 66,11€ |
| Horas extraordinarias | Enero 90,15€ |
| | Año anterior baja 649,09€ |

Además, tiene derecho a dos pagas extras que incluyen el sueldo base y el plus convenio,

Aportación mensual de la empresa a un seguro de vida colectivo, pactada por convenio e imputada a la Sra. Juana de 48,08 €

Se pide:

- Determinar las bases de cotización por contingencias comunes, así como la cuota de la empresa XX, del mes de febrero.
- Determinar las bases de cotización por contingencias profesionales correspondientes del mes de febrero.

Supuesto 11:

Marta Casadevall trabaja como directora de recursos humanos de un grupo de supermercados (Grupo 1 de cotización). Tiene un contrato indefinido con las siguientes retribuciones mensuales:

| | |
|-------------------|-------------------|
| Sueldo mensual | 1.750,77€ |
| Plus actividad | 200,00€ |
| Gastos locomoción | 350,00€ (factura) |

La cadena comercial para la que trabaja tiene un plan de pensiones de empresa y realiza una aportación mensual correspondiente de 150 €. Adicionalmente, la empresa le paga una prima de 70 € mensuales en concepto de seguro de asistencia sanitaria para cubrir enfermedades comunes.

Marta tiene asignado el uso de un vehículo de propiedad de la empresa. La adquisición del vehículo fue de 25.000 €.

Asimismo, la empresa durante el mes de marzo le ha concedido un número de acciones del grupo por un valor de 14.000€, como prima de los buenos resultados del año anterior.

A efectos de determinación de sus Bases de cotización tiene derecho a dos pagas extraordinarias de sueldo base más plus de actividad.

Se pide:

- 1.- Determinar las bases de cotización por contingencias comunes, la base de cotización por contingencias profesionales, paro, Fogasa y formación profesional.
- 2.- Calcular las cuotas de la empresa y del trabajador, por los diferentes conceptos.

PARTE III: LEGISLACIÓN

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. (BOE n. 75, 29 de marzo de 1995).
- Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (BOE n. 22, de 25 de enero de 1996).
- Circular 5-016, de 10 de mayo de 2000, de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre el tratamiento que debe darse a las dietas a efectos de cotización a la Seguridad Social.
- Resolución de 11 de enero de 2001, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban los modelos normalizados para la afiliación a la Seguridad Social y altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores por cuenta ajena o asimilados en el régimen correspondiente de la misma. (BOE n. 27, de 31 de enero de 2001).
- Real Decreto Ley 3/2004 de 25 de junio para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía. (BOE n. 154 de 26 junio de 2004).
- Ley 26/2009 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 (BOE n. 309 de 24 de diciembre de 2010).
- Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. (BOE n. 315 de 31 de diciembre de 2011).
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE n. 168 de 14 de julio de 2012).
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. (BOE n. 305 de 21 de diciembre de 2013).
- Real Decreto-ley 29/2012 de 28 de diciembre de mejora de la gestión y protección social en el sistema Especial para Empleados del Hogar y otras medidas de carácter económico y social. (BOE n. 314 de 31 de diciembre de 2012)
- Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. (BOE n. 52 de 1 de marzo de 2014).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 261 de 31 de octubre de 2015)

- Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social. (BOE 312 de sábado 28 de diciembre de 2019)
- Ley 21/2021 de 28 de diciembre de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. (BOE 312 de miércoles 29 de diciembre de 2021)
- Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. (BOE 157 de viernes 1 de julio de 2022)
- Ley 31/2022 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. (BOE 308 de sábado 24 de diciembre de 2022).
- Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024. (BOE 26 de martes 30 de enero de 2024)
- Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024. (BOE 33 de miércoles 7 de febrero de 2024)