

EUGENIO LANZADERA ARENCIBIA

Licenciado en Derecho
Profesor del CEF

Extracto:

ESTE comentario analiza las normas más importantes para la determinación y cálculo de las bases y tipos de cotización para el Régimen General en el año 1999*. Las novedades más importante, en relación con ejercicios anteriores, residen en los cambios habidos en el tipo de cotización aplicable a la contingencia de desempleo a cargo de la empresa, en función del tipo de contrato (temporal o indefinido), la adaptación de la cotización de los contratos a tiempo parcial al nuevo régimen jurídico de éste** y, la exigencia de solicitar un código de cuenta de cotización específico por parte de las empresas, para incluir en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda a los consejeros y administradores de sociedades capitalistas y de sociedades laborales, asimilados a trabajadores por cuenta ajena.

* Anualmente, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado fijan las normas de cotización, bases y tipos, que son desarrollados a través de Orden Ministerial. Para 1999, la Orden de de 15 de enero de 1999 desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999.

** Véase el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (BOE de 28 de diciembre).

Sumario:

- I. Determinación de la base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social.
- II. Determinación de la base de cotización por contingencias comunes.
- III. Determinación de la base de cotización por contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional).
- IV. Base de cotización en supuestos especiales.
 1. Contratos a tiempo parcial.
 - 1.1. Normas para la determinación de la base de cotización por contingencias comunes.
 - 1.2. Normas para la determinación de las bases de cotización por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional.
 2. Situaciones de Incapacidad Temporal y maternidad.
 - 2.1. Base de cotización por contingencias comunes.
 - 2.2. Base de cotización por contingencias profesionales en Incapacidad Temporal.
 - 2.3. Bases de cotización de los contratos a tiempo parcial en situación de Incapacidad Temporal o maternidad.
 3. Cotización en la situación de alta sin percibo de remuneración.
 4. Base de cotización en situación de desempleo.
 5. Cotización en la situación de pluriempleo.
 6. Cotización en los supuestos de guarda legal.
- V. Tipos de cotización.
- VI. Cotización en los contratos para la formación y de aprendizaje.
 1. Contratos para la formación.
 2. Contratos de aprendizaje (celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997).
- VII. Otras normas.
 1. Cotización en los supuestos de abono de salarios con carácter retroactivo.
 2. Código de cuenta de cotización para consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas y de sociedades laborales.

Casos prácticos.

I. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ¹

En el **Régimen General** de la Seguridad Social la **base de cotización** para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del mismo, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la **remuneración total**, cualquiera que sea su forma o remuneración, que con carácter **mensual** tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

- **Excepciones.** Se excluyen de la base de cotización:

- a) Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajo fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, así como los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, en las cuantías siguientes:

- **Dietas y asignaciones para gastos de viaje:**

Si hay justificación del importe del gasto, se excluyen de la base de cotización cuando no superen las cuantías de 36.900 pesetas diarias, si se producen por desplazamiento dentro del territorio español, o de 61.000 pesetas diarias si el desplazamiento es al extranjero.

¹ En aplicación de los artículos 109 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (RDLeg. 1/1994, de 20 de junio) y 23 del Reglamento de cotización (RD 2064/1995, de 22 de diciembre), y del Reglamento del IRPF (RD 1841/1991, de 30 de diciembre). En cuanto a este último, téngase en cuenta que se encuentra en trámite de aprobación un nuevo Reglamento de IRPF, que podría modificar los límites excludidos de gravamen en materia de dietas, asignaciones de viaje y gastos de locomoción. Recuérdese que el artículo 23 del Reglamento de cotización, a efectos de delimitar las cantidades incluidas y excluidas, se remite al artículo correspondiente del Real Decreto 1841/1991, de 30 de diciembre.

No precisan justificación para su exclusión de la base de cotización, el importe de los gastos de manutención y estancia que no excedan de 13.000 pesetas diarias, si se producen por desplazamiento en territorio español o de 22.600 pesetas diarias si tuvieran lugar por desplazamiento al extranjero. No obstante, cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor, dichas cantidades quedan fijadas en 3.600 pesetas diarias (en territorio nacional) y 7.700 (en el extranjero).

El exceso sobre estos límites se incluyen en la base de cotización.

- **Gastos de locomoción:** está excluido de la base de cotización el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente. Si no se justifica, actuará como límite la cuantía de **24** pesetas por kilómetro recorrido. El exceso sobre los importes señalados estará sujeto a cotización.
- **Pluses de transporte urbano y de distancia equivalentes:** no necesitarán justificación y están excluidos de la base de cotización siempre que su cuantía no exceda en su conjunto del **20 por 100** del salario mínimo interprofesional establecido mensualmente para mayores de 18 años sin incluir la parte correspondiente a pagas extraordinarias, computándose, en otro caso, el exceso resultante.

Para 1999: 20% de 69.270 ptas/mes = 13.854 ptas./mes ²

- b) Las **indemnizaciones** por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses.
- c) Las cantidades que se abonen en concepto de **quebranto de moneda** y las **indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas** y adquisición y mantenimiento de **prendas de trabajo**, cuando tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales útiles o prendas.

Estas cantidades e indemnizaciones, que en el supuesto de percibirse con periodicidad superior a la mensual serán prorrateadas a lo largo de los 12 meses del año, quedarán excluidas de la base de cotización cuando no excedan del 20 por 100 del SMI establecido mensualmente para mayores de 18 años, sin incluir el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Para 1999: 13.854 ptas./mes. El exceso sobre dicho límite será objeto de inclusión en la base de cotización.

- d) Los **productos en especie** concedidos voluntariamente por las empresas. Integra aquellos cuya entrega por parte de la empresa no sea debida en virtud de norma, convenio colectivo o contrato de trabajo, ni se trate de asignaciones asistenciales concedidas por las empresas.

² El Real Decreto 2817/1998, de 23 de diciembre, fija el salario mínimo interprofesional para 1999, en 69.270 pesetas/mes.

Estos productos en especie están excluidos de la base de cotización siempre que su valoración conjunta no exceda del 20 por 100 del SMI establecido mensualmente para trabajadores mayores de 18 años, sin incluir la parte correspondiente a pagas extraordinarias. Para 1999, 13.854 ptas./mes. El exceso computa en la base de cotización.

- e) Las **percepciones por matrimonio**.
- f) Las **prestaciones de Seguridad Social**, en todo caso, así como **sus mejoras y las asignaciones asistenciales** concedidas por las empresas.

Entre las **asignaciones asistenciales**, se consideran incluidas las siguientes:

- Las cantidades destinadas a satisfacer **gastos de estudio** de los trabajadores para la actualización, capacitación o reciclaje, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o características de los puestos de trabajo. Cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma o convenio colectivo, siempre que se justifique su realización y cuantía, serán considerados retribuciones en especie.
 - Las **entregas de productos a precios rebajados** que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo la misma consideración las fórmulas indirectas de prestación del **servicio de comedor** cuando su cuantía no supere la cantidad establecida en el ordenamiento tributario (**1.100 ptas. diarias**)³.
 - La utilización de los bienes destinados a los **servicios sociales y culturales del personal**.
 - La entrega gratuita o por precio inferior al normal de mercado de **acciones o participaciones** por parte de las empresas, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador de **500.000 pesetas anuales** o **1.000.000** de pesetas en los últimos cinco años⁴.
 - La entrega de los propios productos de la empresa o los descuentos o compensaciones en la compra de los mismos, siempre que su cuantía no supere el 20 por 100 del SMI establecido mensualmente para trabajadores mayores de 18 años, sin excluir la parte correspondiente a pagas extraordinarias. Para 1999, 13.854 ptas./mes. El exceso sobre dicha cuantía se incluirá en la base de cotización.
- g) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sin perjuicio de su cotización adicional⁵.

³ Según lo dispuesto en el artículo 5.3.2 del Real Decreto 1841/1991, de 30 de diciembre. Téngase en cuenta que se encuentra en trámite de aprobación un nuevo Reglamento del IRPF que podría modificar este límite.

⁴ Según lo dispuesto en el artículo 43.2 a) de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre (BOE de 10 de diciembre), del IRPF.

⁵ La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias queda sujeta a una cotización adicional que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones (Véanse, en el epígrafe 5 de este artículo, los tipos aplicables).

CONCEPTOS EXCLUIDOS EN LA BASE DE COTIZACIÓN					
CONCEPTO		IMPORTE EXENTO	IMPORTE COMPUTABLE		
DIETAS Y ASIGNACIONES PARA VIAJES *	Justificación importe gastos	Desplazamientos en España	36.900 ptas./día	El exceso de tales cantidades	
		Desplazamientos al extranjero	61.000 ptas./día		
	Sin justificación importe gastos	Desplazamientos en España	13.000 ptas./día		
		Desplazamientos al extranjero	22.600 ptas./día		
		No pernocta	Desplazamientos en España		3.600 ptas./día
			Desplazamientos al extranjero		7.700 ptas./día
Personal de vuelo	Desplazamientos en España	7.200 ptas./día			
	Desplazamientos al extranjero	13.100 ptas./día			
GASTOS DE LOCOMOCIÓN *	Abono gasto	Según factura o documento equivalente	Importe gasto justificado	-	
		Sin justificación importe	24 ptas./km. recorrido	El exceso de 24 ptas./km. recorrido	
	Remuneración global (sin justificación importe)	24 ptas./km. recorrido			
PLUSES DE TRANSPORTE URBANO Y DE DISTANCIA		Hasta el 20% del SMI (en conjunto)	El exceso del 20% SMI (en conjunto)		
QUEBRANTO DE MONEDA, DESGASTE ÚTILES Y HERRAMIENTAS, ADQUISICIÓN Y MANTENIMIENTO ROPA TRABAJO (gastos efectivamente realizados)		Hasta el 20% del SMI (en conjunto)	El exceso del 20% SMI (en conjunto)		
INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO, TRASLADOS, SUSPENSIONES, DESPIDOS Y CESES		Importe	-		
PRODUCTOS EN ESPECIE CONCEDIDOS VOLUNTARIAMENTE - No debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo	VIVIENDA		Hasta el 20% del SMI (en conjunto)	El exceso del 20% SMI (en conjunto)	
	VEHÍCULOS				
	PRÉSTAMOS con tipo de interés inferior legal dinero				
	MANUTENCIÓN, VIAJES TURISMO Y SIMILARES				
	PRIMAS de contrato de seguro, excepto AT y Responsabilidad Civil				
	CONTRIBUCIONES Planes Pensiones o alternativos				
	GASTOS ESTUDIOS Y MANUTENCIÓN (excepto exigidos por el trabajo)				
	DERECHOS ESPECIALES (reservados promotores sociedades)				
	OTROS	PLAZA DE 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) *		1.100 ptas./día	El exceso de 1.100 ptas./día y/o no se cumplan los requisitos establecidos	
	UTILIZACIÓN BIENES DESTINADOS A SERVICIOS SOCIALES Y CULTURALES DE PERSONAL		Importe	-	
	ENTREGA GRATUITA A PRECIO INFERIOR AL DE MERCADO DE ACCIONES O PARTICIPACIONES DE LA EMPRESA O EMPRESAS DEL GRUPO		Hasta 500.000 ptas. anuales o 1.000.000 de ptas. en los últimos cinco años	El exceso de tales importes y/o no se cumplan los requisitos establecidos	
	ENTREGA PROPIOS PRODUCTOS EMPRESA O DESCUENTOS EN SU COMPRA		Hasta el 20% del SMI	El exceso del 20% SMI	

* De acuerdo con el Real Decreto 1841/1991, de 30 de diciembre. Téngase en cuenta la próxima aprobación de un nuevo Reglamento del IRPF.

CONCEPTOS INCLUIDOS EN LA BASE DE COTIZACIÓN				
CONCEPTO			IMPORTE COMPUTABLE *	
RETRIBUCIONES EN ESPECIE - Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo - Para fines particulares	VIVIENDA	Alquiler		Importe del alquiler satisfecho
		Otros casos		10% del valor catastral con el límite del 10% de las restantes contraprestaciones del trabajo
	VEHÍCULO	Entrega		Coste de adquisición empresario, incluidos tributos
		Uso	Propiedad empresa	20% anual coste adquisición
			No propiedad empresa	20% del valor de mercado que correspondería al vehículo si fuese nuevo
		Uso y posterior entrega		Valor del vehículo
	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 Responsabilidad 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, contenido económico que se reserven los promotores de una sociedad como remuneración (% sobre beneficios sociedad)			Mínimo 35% valor equivalente del capital social que permita la misma participación en los beneficios
	OTROS	PLAZA DE GARAJE	Propiedad empresa	Valor del mercado
			Alquiler	Valor del mercado
		BOLSA DE NAVIDAD		Valor del mercado
JUGUETES		Valor del mercado		
Etcétera		Valor del mercado		

* De acuerdo con el artículo 44.1 de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del IRPF. Téngase en cuenta la próxima aprobación del nuevo Reglamento de desarrollo de esta ley.

II. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES

Para determinar la base de cotización correspondiente a cada mes por contingencias comunes, se aplicarán las siguientes **normas**:

1.ª Cómputo de retribuciones a incluir en la base de cotización. Se computarán las retribuciones devengadas en el mes a que se refiere la cotización, excluidos los conceptos no computables antes enumerados, y sin inclusión de las horas extraordinarias.

2.^a Cálculo y cómputo de gratificaciones extraordinarias. Al resultado anterior se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones 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 de 1999.

Para ello, el importe anual de dichas gratificaciones se dividirá por:

- **365**, si la remuneración es **diaria**. El cociente se multiplica por el número de días que comprenda el período de cotización.
- **12**, si la remuneración tiene carácter **mensual**.

3.^a Bases máximas y mínimas. Si la base de cotización no estuviese comprendida entre la cuantía de la base mínima y de la máxima, correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador, se cotizará por la base mínima o máxima.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS PTAS./MES	BASES MÁXIMAS PTAS./MES
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del ET	120.570	399.780
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y ayudantes titulados ..	99.990	399.780
3	Jefes administrativos y de taller	86.940	399.780
4	Ayudantes no titulados	80.820	399.780
5	Oficiales administrativos	80.820	345.180
6	Subalternos	80.820	345.180
7	Auxiliares administrativos	80.820	345.180

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS PTAS./DÍA	BASES MÁXIMAS PTAS./DÍA
8	Oficiales de primera y segunda	2.694	11.506
9	Oficiales de tercera y especialistas	2.694	11.506
10	Peones	2.694	11.506
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	2.694	11.506

4.ª Normalización. El importe de la base de cotización se normalizará ajustándolo a los siguientes múltiplos:

- **Si la base es diaria:** se ajustará al múltiplo de **100** más próximo, por exceso o por defecto. Si dicho importe equidistara de dos múltiplos consecutivos, se aplicará el inferior. El resultado normalizado se multiplicará por el número de días que comprenda el período de cotización de cada mes.
- **Si la base es mensual:** se ajustará al múltiplo de **3.000** más próximo, en la forma indicada en la base diaria.
- No se normaliza cuando el importe de la base de cotización coincida con la base mínima o máxima correspondiente.

1

Ejemplo:

Un trabajador con la categoría de ingeniero técnico industrial, percibe una retribución, incluidos los conceptos de periodicidad superior a la mensual, de 225.431 pesetas. Al estar dicha cantidad comprendida entre la base mínima y máxima del grupo 2 (véase la tabla de grupos de cotización y categorías), la base de cotización será dicha cantidad normalizada a múltiplo de 3.000:

$$225.431/3.000 = 75,14.$$

Al ser el resto (0,14) inferior a 0,50 se ajustará al múltiplo inferior:

$$75 \times 3.000 = 225.000$$

III. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES (ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL)

Se aplican las mismas normas que para determinar la base de cotización por contingencias comunes, con las siguientes salvedades:

- En las retribuciones computables se incluye la correspondiente a las horas extraordinarias.
- La base de cotización no se encuentra limitada por las bases mínimas y máximas correspondientes al grupo de cotización del trabajador, sino por **el tope máximo y mínimo** de cotización a la Seguridad Social:

TOPES MÁXIMO Y MÍNIMO	PESETAS/MES
Tope máximo	399.780
Tope mínimo	80.820

IV. BASE DE COTIZACIÓN EN SUPUESTOS ESPECIALES

1. Contratos a tiempo parcial.

La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recauden conjuntamente con las cuotas de aquélla, será siempre **mensual** y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias en el mes que se considere.

Son **horas complementarias** aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial o convenio colectivo aplicable. Las horas complementarias **cotizarán** a la **Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las ordinarias**.

1.1. Normas para la determinación de la base de cotización por contingencias comunes.

- 1.^a Se computará la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias en el mes a que se refiere la cotización cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.
- 2.^a A dicha remuneración se adicionará la parte proporcional que corresponda en concepto de domingos y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico de 1999.

Para ello, determinado el importe anual, se dividirá por 12 en todo caso, con independencia de que la retribución sea mensual o diaria.

- 3.^a La base mensual de cotización, obtenida de la aplicación de las normas anteriores, será redondeada al múltiplo de 3.000 más próximo. En caso de equidistancia, se tomará el inferior.
- 4.^a Si la base de cotización mensual, calculada según las normas anteriores, fuese inferior a las bases mínimas establecidas en el cuadro siguiente o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales, se tomarán como bases de cotización dichas bases.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE MÍNIMA POR HORA - PESETAS
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores	603
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados .	500
3	Jefes administrativos y de Taller	435
4	Ayudantes no titulados	403
5	Oficiales administrativos	403
6	Subalternos	403
7	Auxiliares administrativos	403
8	Oficiales de primera y segunda	403
9	Oficiales de tercera y Especialistas	403
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	403
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	403

La **base mínima mensual** de cotización será el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base horaria establecida en el cuadro anterior. Dicho resultado será redondeado al múltiplo de 3.000 más próximo ⁶.

⁶ A estos efectos, cuando el contrato a tiempo parcial suponga exclusivamente una reducción de la jornada de trabajo, pero no en el número de días de trabajo, respecto a los trabajadores contratados a tiempo completo, se computarán como horas efectivamente trabajadas las correspondientes al tiempo de descanso computable como de trabajo, que corresponda al descanso semanal y festivos. Si la reducción es del número de días de trabajo, no se computarán como días efectivamente trabajados los que correspondan al tiempo de descanso computable como de trabajo correspondiente al descanso semanal y festivos (disp. adic. única del RD 489/1998, de 27 de marzo).

1.2. Normas para la determinación de las bases de cotización por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional.

Se aplican las mismas normas que para determinar la base de cotización por contingencias comunes, con las siguientes salvedades:

- Se computará la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias realizadas, motivadas por fuerza mayor ⁷.
- La base de cotización no podrá superar los siguientes topes:

Tope máximo	399.780 ptas./mes
Tope mínimo	403 ptas. por hora trabajada

2. Situaciones de Incapacidad Temporal y maternidad.

2.1. Base de cotización por contingencias comunes.

La base de cotización aplicable para las contingencias comunes será la correspondiente al **mes anterior** al de la fecha de la incapacidad o del inicio del disfrute de los períodos de descanso por maternidad.

Para ello se divide la base de cotización por contingencias comunes correspondientes al mes anterior al de la fecha de la incapacidad o del inicio del disfrute de los períodos de descanso por maternidad, por el número de días a que corresponde dicha cotización (30 si percibe su retribución en forma mensual; 30, 31, 28 ó 29 si la recibe en forma diaria; o el número de días trabajados si fue alta en dicho mes).

Base de contingencias comunes del mes anterior a la baja

Número de días a que corresponde

⁷ El nuevo régimen jurídico de los contratos a tiempo parcial prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias, salvo las motivadas por fuerza mayor.

El cociente así obtenido será la base diaria de cotización, que, una vez normalizada a múltiplo de 100, se multiplicará por el número de días en que el trabajador permanezca en situación de IT o de disfrute de los períodos de descanso por maternidad durante el mes (si el trabajador percibe su retribución en forma diaria), o por 30 (si la percibe en forma mensual y permanece todo el mes en dicha situación), o por 30 menos el número de días que haya trabajado en el mes, en caso contrario.

Si el trabajador hubiera ingresado en la empresa el mismo mes en que se haya iniciado el proceso de IT o de disfrute de los períodos de descanso por maternidad, se aplican las normas anteriores a los días trabajados en este mes.

2.2. Base de cotización por contingencias profesionales en Incapacidad Temporal.

Se constituye por el resultado de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, deduciendo el importe de las horas extraordinarias, por el número de días a que corresponde dicha cotización; al resultado así obtenido se añade el promedio de las horas extraordinarias efectivamente realizadas y cotizadas durante el año natural inmediatamente anterior a la fecha de iniciación de la situación de IT.

$$\frac{\text{Base de contingencias profesionales del mes anterior} - \text{Horas extraordinarias}}{\text{Número de días que corresponda}} + \frac{\text{Horas extraordinarias año anterior}}{365 \text{ (diario) o } 360 \text{ (mensual)}}$$

El resto de las normas para determinar las bases de contingencias profesionales son las anteriormente expuestas para contingencias comunes.

NORMAS COMUNES:

Salvo en los supuestos en que por disposición legal se establezca lo contrario, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales no podrán ser inferiores, respectivamente, a la base mínima que corresponda a la categoría profesional del trabajador o al tope mínimo vigente en cada momento. A tal efecto, el subsidio por IT o maternidad se actualizará a partir de la fecha de entrada en vigor de la nueva base mínima de cotización o del tope mínimo.

.../...

.../...

Si se produjera 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 las situaciones de IT o maternidad, dicho aumento 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 por incapacidad o maternidad y a la consiguiente revisión de los subsidios económicos.

2.3. Bases de cotización de los contratos a tiempo parcial en situación de Incapacidad Temporal o maternidad ⁸.

Durante las situaciones de IT y períodos de disfrute de los descansos por maternidad, se dividirá el importe 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 cotizados en dicho período.

El importe resultante constituirá la base diaria de cotización, que se aplicará exclusivamente a los días del mes a que se refiere la cotización, en que el trabajador hubiera estado obligado a prestar servicio efectivo en la empresa, caso de no hallarse en dicha situación.

$$BC = \frac{\text{Suma BC 3 meses anteriores al hecho causante}}{\text{Número de días efectivamente trabajados y cotizados}} \times \frac{\text{Días en que el trabajador hubiera estado obligado a prestar servicios efectivos en la empresa}}{\text{Días en que el trabajador hubiera estado obligado a prestar servicios efectivos en la empresa}}$$

3. Cotización en la situación de alta sin percibo de remuneración.

Cuando el trabajador permanezca en alta en el Régimen General y se mantenga la obligación de cotizar, sin que perciba retribuciones computables, se tomará como base de cotización la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional.

A efectos de cotización de las contingencias de AT/EP se tendrán en cuenta los topes mínimos de cotización vigentes en cada momento para las contingencias profesionales.

⁸ La propia Orden de cotización para 1999 establece la vigencia limitada de las normas sobre cotización en los supuestos de incapacidad temporal y maternidad de los trabajadores a tiempo parcial. Concretamente, estas normas contenidas en la Orden de 15 de enero de 1999, serán de aplicación hasta que se aprueben las normas reglamentarias previstas en el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, sobre trabajo a tiempo parcial.

4. Base de cotización en situación de desempleo.

A) Desempleo de nivel contributivo (Prestación por desempleo).

- Desempleo por extinción del contrato.

La base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que existe obligación de cotizar es equivalente al promedio de las bases de cotización por contingencias comunes 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 ⁹.

Durante el período de percepción de la prestación por desempleo, el INEM ingresa las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial (23,6%) y deduciendo de la cuantía de la prestación la aportación que corresponde al trabajador reducida en un 35 por 100, que es asumida por el INEM (excepto en el supuesto de trabajadores del Régimen Especial Agrario, cuya reducción es del 72%).

Cuando se hubiera extinguido el derecho a la prestación por desempleo y, el trabajador opte por reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, la base de cotización a la Seguridad Social, durante la percepción de dicha prestación, será la correspondiente al derecho inicial por el que opta.

- Desempleo por suspensión o reducción de jornada.

La base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que existe obligación de cotizar es equivalente al promedio de las bases de cotización, por contingencias comunes y profesionales, 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.

En este caso, la empresa ingresa la aportación que le corresponde (abona su cuota correspondiente por todas las contingencias -comunes, profesionales, desempleo, FOGASA, y formación profesional-) y el INEM únicamente ingresa la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento señalado anteriormente (desempleo por extinción de contrato).

La reanudación de la prestación por desempleo, en los supuestos de suspensión del derecho, supone la reanudación de la obligación de cotizar correspondiente al momento del nacimiento del mismo.

⁹ En este caso, la cotización sólo comprende las cuotas por contingencias comunes, no incluyendo, por tanto, las cuotas correspondientes a desempleo, AT/EP, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

B) Desempleo de nivel asistencial (Subsidio por desempleo).

Durante la percepción del subsidio, el INEM ingresa las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, protección a la familia. Además, también cotiza el INEM por la contingencia de jubilación, en el supuesto de subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años.

La base de cotización durante la percepción del subsidio por desempleo, respecto de los trabajadores por los que existe obligación de cotizar, es el tope mínimo de cotización vigente en cada momento (para 1999: 80.820 ptas./mes), con aplicación de los coeficientes reductores que fija cada año el Ministerio de Trabajo en la correspondiente Orden de cotización.

Para determinar la cotización que corresponde efectuar por los trabajadores beneficiarios del subsidio por desempleo, al tope mínimo de cotización vigente en cada momento (80.820 ptas./mes, para 1999) se le aplica el porcentaje de contingencias comunes, con lo que se obtiene la cuota íntegra, que se reduce deduciendo las cantidades que resulten de aplicar los siguientes coeficientes reductores para 1999:

- En concepto de asistencia sanitaria y protección a la familia 0,69
- En concepto de jubilación 0,35

5. Cotización en la situación de pluriempleo.

- Contingencias comunes.

El tope máximo de las bases de cotización (establecido en 399.780 ptas./mes), se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas. Cada una de las empresas cotizará por los conceptos retributivos computables que satisfaga al trabajador, con el límite que corresponda a la fracción del tope máximo que se le asigne, pero teniendo en cuenta, que este límite no puede ser superior a la base máxima correspondiente al grupo de cotización de su categoría profesional.

La base de cotización correspondiente a cada empresa se normalizará al múltiplo de 100 o de 3.000 según los casos.

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

- Contingencias profesionales.

El tope máximo de la base de cotización (399.780 ptas./mes), se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas. De igual forma, el tope mínimo de cotización se distribuye entre las distintas empresas y será aplicado para cada una de ellas. De esta forma se determinan los límites a la base de cotización de cada empresa, en función de la cantidad que a cada una se haya asignado.

- Realización del prorrateo.

Podrá llevarse a cabo a petición de las empresas o trabajadores afectados o, en su caso, de oficio, por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma (que, a su vez, podrán rectificar, también de oficio o a solicitud del empresario o trabajador afectado, la distribución entre las distintas empresas, cuando de acuerdo a dicha distribución se produzcan desviaciones en las bases de cotización resultantes).

La distribución así determinada tendrá efectos a partir de la liquidación de cuotas que corresponda al mes en que se acredite la existencia de la situación de pluriempleo, salvo que se trate de períodos en los que hubiera prescrito la obligación de cotizar.

6. Cotización en los supuestos de guarda legal.

El artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En estos casos, la cotización por estos trabajadores, 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 señaladas para los contratos a tiempo parcial.

V. TIPOS DE COTIZACIÓN

A partir del **1 de enero de 1999**, los tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social serán los siguientes:

	A CARGO DE LA EMPRESA	A CARGO DEL TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias comunes	23,6%	4,7%	28,3%
Contingencias profesionales	Se aplicarán reducidos en un 10 por 100 los porcentajes de la tarifa de primas aprobada por el RD 2930/1979, de 29 de diciembre		
Desempleo:			
• Contratos indefinidos (incluidos los indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos)	6,2%	1,6%	7,8%
• Contratos de duración determinada (incluidos los de prácticas, de relevo, de interinidad -salvo los bonificados para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento) cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados que tengan reconocida una disminución de su capacidad física o psíquica no inferior al 33 por 100.	6,2%	1,6%	7,8%
• Contratos de duración determinada a tiempo completo.	6,7%	1,6%	8,3%
• Contratos de duración determinada a tiempo parcial.	7,7%	1,6%	9,3%
• Contratos realizados por Empresas de Trabajo Temporal para poner a disposición de las empresas usuarias a los trabajadores contratados:			
– Contratos de duración determinada.	7,7%	1,6%	9,3%
– Contratos con trabajadores minusválidos. ...	6,2%	1,6%	7,8%
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	0,4%	–	0,4%
Formación Profesional	0,7%	0,6%	0,1%
Cotización adicional por horas extraordinarias:			
• Motivadas por fuerza mayor.	12%	2%	14%
• Resto.	23,6%	4,7%	28,3%

VI. COTIZACIÓN EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y DE APRENDIZAJE

La cotización a la Seguridad Social, FOGASA y Formación Profesional consistirá en una cuota única mensual, distribuida de la siguiente forma:

1. Contratos para la formación.

	A CARGO DE LA EMPRESA	A CARGO DEL TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias comunes	3.891	776	4.667
Contingencias Profesionales	535 – IT: 300 – IMS: 235	–	535
FOGASA	298	–	298
Formación Profesional	142	23	165

2. Contratos de aprendizaje (celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997).

	A CARGO DE LA EMPRESA	A CARGO DEL TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias comunes	3.716	633	3.809
Contingencias Profesionales	535 – IT:300 – IMS:235	–	535
FOGASA	298	–	298
Formación Profesional	142	23	165

VII. OTRAS NORMAS ¹⁰

1. Cotización en los supuestos de abono de salarios con carácter retroactivo.

Cuando hayan de abonarse salarios con carácter retroactivo, el ingreso de las liquidaciones que hayan de efectuarse a la Seguridad Social, Desempleo, FOGASA y Formación Profesional, como consecuencia de los mismos, se realizará en los siguientes plazos:

- Salarios de tramitación.

El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes a salarios de tramitación, que deban abonarse como consecuencia de procesos por despido o extinción del contrato por causas objetivas, finalizará el último día del mes siguiente al de la notificación de la sentencia, del auto judicial o del acta de conciliación.

En estos casos, hay que recordar que el empresario es el sujeto responsable del cumplimiento de cotizar por los salarios de tramitación, sin perjuicio de su derecho a reclamar del Estado el importe de dichos salarios y demás compensaciones que pudieran corresponderle en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

- Incrementos de salarios, modificaciones o mejoras en las bases, conceptos y tipos de cotización que deban aplicarse con carácter retroactivo o por las que pueda optarse en el plazo establecido al efecto, en virtud de disposición legal, acta de conciliación, sentencia judicial o por cualquier otro título legítimo.

El plazo reglamentario para el ingreso de estas cuotas finalizará, salvo que en dichas normas o actos se fije otro plazo, el último día del mes siguiente al de la publicación, en el Boletín Oficial correspondiente, de las normas que los establezcan, al de agotamiento del plazo de opción, al de notificación del acta de conciliación o de la sentencia judicial o al de la celebración o expedición del título.

No obstante, si la norma, el acta de conciliación, la sentencia o el título correspondiente estableciere que tales incrementos o diferencias deben abonarse o deben surtir efectos en un determinado mes, el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes fina-

¹⁰ La Orden de cotización para 1999, contiene otras normas específicas aplicables a determinados colectivos (representantes de comercio, artistas y profesionales taurinos) no sólo para el Régimen General, sino para los Regímenes Especiales, que no se incluyen en este comentario.

lizará el último día del mes siguiente a aquel en que se abonen dichos incrementos o surtan efectos dichas diferencias siempre que se acredite documentalmente el mes en que las mismas han sido abonadas o aplicadas.

- Incrementos salariales debidos a convenio colectivo.

El plazo reglamentario de ingreso finalizará el último día del mes siguiente a aquel en que deban abonarse, en todo o en parte, dichos incrementos en los términos estipulados en el convenio y, en su defecto, hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el Boletín correspondiente.

- Forma de ingreso. Aplicación de bases, topes y tipos.

En los casos anteriores, el ingreso se efectuará mediante liquidación complementaria, a cuyo fin se tomarán las bases, topes, tipos y condiciones vigentes en los meses a que los citados salarios correspondan.

De igual forma se liquidarán aquellas gratificaciones que no puedan ser objeto de cuantificación anticipada total o parcialmente, a efectos de su prorrateo, a cuyo fin, las empresas deberán formalizar una liquidación complementaria por las diferencias de cotización relativas a los meses del año ya transcurridos, e incrementar, en la parte que corresponda, las cotizaciones pendientes de ingresar durante el ejercicio económico de 1999.

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

2. Código de cuenta de cotización para consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas y de sociedades laborales.

Para la inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda de los consejeros y administradores de sociedades mercantiles y de sociedades laborales, asimilados a trabajadores por cuenta ajena, las empresas deberán solicitar un código de cuenta de cotización específico ¹¹.

¹¹ Son asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas, siempre que no posean el control de éstas, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.

CASO PRÁCTICO NÚM. 1**ENUNCIADO**

Un trabajador con la categoría profesional de ingeniero agrónomo, inició su actividad laboral en la empresa «TÍTERE, S.A.», el 1 de septiembre de 1998, en virtud de un contrato de obra, con el objeto de realizar el proyecto de una explotación agraria.

Las retribuciones que percibe en el mes de febrero de 1999, según convenio, son:

Salario base	150.000 ptas.
Plus convenio	40.000 ptas.
Plus de transporte	20.000 ptas.

Tiene derecho a dos pagas extraordinarias de salario base y plus convenio.

SE PIDE:

- Determinación de las bases de cotización.
- Tipos aplicables.
- Cálculo de la cuota a cargo del empresario y trabajador.

SOLUCIÓN

• DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN

A) *Base de cotización por contingencias comunes.*

a) *Retribuciones computables.*

- Se computan tanto el salario base, como el plus convenio. El plus de transporte está excluido de la base de cotización hasta la cuantía del 20 por 100 del SMI para 1999, es decir, 13.854 ptas./mes. La diferencia entre 20.000 pesetas y 13.854 pesetas se incluye en la base de cotización:

$$20.000 - 13.854 = 6.146 \text{ ptas.}$$

- La suma de retribuciones computables sería, por tanto:

Salario base	150.000 ptas.
Plus convenio	40.000 ptas.
Exceso cotizable del plus de transporte	6.146 ptas.
	196.146 ptas.

b) *Prorrata de pagas extraordinarias.*

- Para calcular la prorrata de pagas extraordinarias se suman las dos que percibirá en el año 1999 (de 190.000 ptas. cada una) y se divide por 12, al ser la retribución mensual:

$$\frac{2 \times (150.000 + 40.000)}{12} = 31.666 \text{ ptas.}$$

- A continuación se suma esta cantidad al resto de retribuciones computables:

$$196.146 + 31.666 = 227.812 \text{ ptas.}$$

c) Comprobación de las bases.

Por su categoría profesional se trata de un trabajador del grupo 1 cuyas bases mínima y máxima son, respectivamente, 120.570 y 399.780 pesetas. Por tanto, al estar la cantidad de 227.812 pesetas comprendida entre dichas bases habrá que normalizar a múltiplo de 3.000 (al ser retribución mensual).

d) Normalización.

$$\frac{227.812}{3.000} = 75,93$$

El múltiplo más próximo es 76:

$$76 \times 3.000 = 228.000 \text{ ptas.}$$

B) Base de cotización por contingencias profesionales.

- Al no existir en el mes horas extraordinarias, los conceptos computables no varían, por lo que la cantidad resultante, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, sería la anteriormente determinada: 227.812 pesetas.
- Habría que comprobar si esta cantidad está entre los topes máximo y mínimo de cotización para todas las categorías profesionales:

Tope máximo 399.780

Tope mínimo 80.820

- La normalización sería igual que para contingencias comunes, al ser la misma cantidad.
- La base de cotización por contingencias profesionales, coincide en este caso, con la de contingencias comunes: 228.000 pesetas.

• **TIPOS APLICABLES Y CUOTAS A PAGAR POR EL EMPRESARIO Y TRABAJADOR**

CONTINGENCIAS COMUNES, PROFESIONALES, Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA ¹	BASE DE COTIZACIÓN	A CARGO DE LA EMPRESA		A CARGO DEL TRABAJADOR		TOTAL	
		TIPO	CUOTA	TIPO	CUOTA	TIPOS	CUOTAS
Contingencias comunes	228.000	23,6	53.808	4,7	10.716	28,3	64.524
Contingencias profesionales	228.000	IT: 0,63 IMS: 0,36 ²	1.436,4 820,8	-	-	0,99	2.257,2
Desempleo	228.000	6,7 ³	15.276	1,6	3.648	8,3	18.924
FOGASA	228.000	0,4	912	-	-	0,4	912
Formación Profesional	228.000	0,6	1.368	0,1	228	0,7	1.596

- ¹ La base de cotización para desempleo, FOGASA y formación profesional es la misma que para contingencias profesionales.
- ² Se aplica el epígrafe 113 de la tarifa de primas de cotización para accidente de trabajo y enfermedad profesional, al estar incluido el personal directivo y técnico en trabajos de oficina y explotación. Si en lugar de realizar el proyecto, fuera el encargado de llevar a cabo la explotación con carácter exclusivo, se hubiera aplicado el epígrafe 114.
- ³ Nótese el aumento del tipo de desempleo a cargo de la empresa, en los contratos de duración determinada, en relación con las cotizaciones de 1998 (concretamente, 0,5 punto más).

CASO PRÁCTICO NÚM. 2**ENUNCIADO**

Un trabajador de 35 años, que llevaba inscrito en la Oficina de Empleo 2 meses, es contratado a tiempo parcial con carácter indefinido el 20 de diciembre de 1998 con la categoría profesional de oficial administrativo.

El trabajador tiene una jornada diaria de 4 horas diarias, que supone el 50 por 100 de la jornada habitual en la empresa (en cómputo anual).

En el momento de la realización del contrato, empresario y trabajador pactan la posibilidad de que el trabajador realice 2 horas complementarias semanales.

En el mes de febrero de 1999, percibe las siguientes retribuciones:

- Salario base (incluido el descanso semanal) 75.000 ptas.
- Plus de transporte 10.000 ptas.
- Retribuciones por horas complementarias (8 horas a 1.500 ptas./hora) ... 12.000 ptas.

El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias de salario base (incluido el descanso semanal).

SE PIDE:

- Verificar si es legal la realización de horas complementarias.
- Determinar si la empresa tiene derecho a incentivos en Seguridad Social por esta contratación.
- Determinar las bases de cotización, los tipos aplicables y las cuotas a cargo de la empresa y del trabajador.

SOLUCIÓN

• REALIZACIÓN DE HORAS COMPLEMENTARIAS

Son requisitos necesarios para la realización de horas complementarias:

- Existencia de pacto expreso previo entre la empresa y el trabajador (requisito que se cumple en este caso, ya que el pacto se hizo en el momento de la realización del contrato) ¹².
- El contrato a tiempo parcial ha de ser de duración indefinida (requisito que se cumple en este caso).
- El pacto de horas complementarias ha de estar vigente, es decir, no haber sido denunciado por el trabajador (lo cual no se ha producido en este caso).
- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario (en este caso figura un número de 2 horas semanales).
- El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato, sin perjuicio de que los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer otro porcentaje máximo que, en ningún caso, podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

En este supuesto, la realización de 2 horas complementarias semanales no llega al límite del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo (3 horas semanales).

- La suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite máximo para que el contrato se entienda celebrado a tiempo parcial, es decir, no podrá superar un número de horas inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida.

En nuestro caso, una jornada de 22 horas representa el 55 por 100 de la jornada establecida a tiempo completo.

• INCENTIVOS DE SEGURIDAD SOCIAL

La Ley 50/1998, de 30 de diciembre, establece, en su disposición adicional cuadragésima tercera, el Programa de Fomento del Empleo estable para 1999. Su ámbito de aplicación abarca a la contratación indefinida, tanto si se realiza a jornada completa como a tiempo parcial. Sin embargo,

¹² Véase Anexo al Caso práctico núm. 2, en el que se facilita un modelo de pacto de horas complementarias.

para poder acogerse a los incentivos establecidos (bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social) es preciso que la contratación se realice con trabajadores desempleados, inscritos en la Oficina de Empleo, e incluidos en alguno de los colectivos siguientes:

- a) Jóvenes menores de 30 años.
- b) Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante 12 o más meses.
- c) Desempleados mayores de 45 años.

En el supuesto que nos ocupa, no se tiene derecho a estos incentivos, porque el trabajador, de 35 años, e inscrito en la Oficina de Empleo 2 meses antes de su contratación, no cumple los requisitos necesarios.

• DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN

A) *Base de cotización por contingencias comunes.*

a) Retribuciones computables.

Salario base	75.000 ptas.
Retribución de las horas complementarias	12.000 ptas.
	87.000 ptas.

No computa el plus de transporte por no exceder del 20 por 100 del SMI para 1999 (13.854 ptas./mes).

b) Prorrateo de pagas extraordinarias.

$$\frac{2 \times 75.000}{12} = 12.500 \text{ ptas.}$$

A continuación se suma el prorrateo de pagas extraordinarias a las retribuciones computables:

$$87.000 \text{ ptas.} + 12.500 \text{ ptas.} = 99.500 \text{ ptas./mes}$$

c) Normalización:

$$\frac{99.500}{3.000} = 33,1$$

Tomamos el múltiplo de 3.000 más cercano (por defecto):

$$33 \times 3.000 = 99.000 \text{ ptas.}$$

d) Comprobación de las bases.

- La base máxima correspondiente a la categoría profesioal de un oficial administrativo (grupo 5 de cotización) es de 345.180 ptas./mes.
- Para el cálculo de la base mínima, hay que tener en cuenta las bases mínimas por hora de los trabajadores a tiempo parcial.
- La base mínima por hora para el grupo 5 de cotización es de 403 ptas./hora.
- La base mínima mensual de cotización será el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base horaria ¹³.

$$403 \text{ ptas./hora} \times 88 \text{ horas} = 35.464 \text{ ptas.}$$

- Como las 99.000 ptas./mes están comprendidas entre las bases máxima y mínima, la base de cotización por contingencias comunes del mes de febrero de 1999 es de 99.000 pesetas.

B) Base de cotización por contingencias profesionales.

- Las retribuciones computables son las mismas que para contingencias comunes, ya que no hay horas extraordinarias ¹⁴.

¹³ Téngase en cuenta que entre las horas realmente trabajadas se incluyen las horas complementarias, así como el tiempo de descanso semanal que se computa como período efectivo de trabajo.

¹⁴ Recuérdese que los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de la realización de horas complementarias, cuya remuneración se añade al resto de retribuciones computables.

- Así, la base de cotización normalizada correspondiente a contingencias profesionales es de 99.000 pesetas, siendo necesario comprobar que esta cantidad se encuentra entre el tope máximo de cotización y el tope mínimo.

Tope máximo 399.780 ptas./mes

Tope mínimo 403 ptas. por hora trabajada

Tope mínimo: 403 ptas./hora x 88 horas = 35.464 ptas.

- Como las 99.000 pesetas están comprendidas entre estos topes, la base de cotización por contingencias profesionales es de 96.000 ptas./mes.

• DETERMINACIÓN DE LOS TIPOS APLICABLES Y CÁLCULO DE LAS CUOTAS A CARGO DEL EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR

CONTINGENCIAS COMUNES, PROFESIONALES, Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA	BASE DE COTIZACIÓN	A CARGO DE LA EMPRESA		A CARGO DEL TRABAJADOR		TOTAL	
		TIPO	CUOTA	TIPO	CUOTA	TIPOS	CUOTAS
Contingencias comunes	99.000	23,6	23.364	4,7	4.653	28,3	28.017
Contingencias profesionales	99.000	IT: 0,63 IMS: 0,36 ¹	623,7 356,4	–	–	0,99	980,1
Desempleo	99.000	6,2 ²	6.138	1,6	1.584	7,8	7.722
FOGASA	99.000	0,4	396	–	–	0,4	396
Formación Pro- fesional	99.000	0,6	594	0,1	99	0,7	693

¹ Por aplicación del epígrafe 113 de la tarifa de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

² Téngase en cuenta que el tipo de desempleo a cargo de la empresa es variable en función de la clase de contrato. Si, como en este caso, el contrato a tiempo parcial es indefinido, el porcentaje aplicable a cargo de la empresa es 6,2 y no sufrirá variación con el año anterior. Este porcentaje aumenta, sin embargo, si el contrato a tiempo parcial es de duración determinada.

ANEXO AL CASO PRÁCTICO NÚM. 2
MODELO DE PACTO DE HORAS COMPLEMENTARIAS

CLÁUSULAS

PRIMERA:

El trabajador contratado se compromete a realizar, a solicitud del empresario, hasta un máximo de _____ horas complementarias anuales que suponen _____ por 100 respecto a las horas pactadas ¹ en el contrato celebrado el día _____ y registrado en la Oficina de Empleo del INEM _____ con fecha _____ y con el número _____ .

SEGUNDA:

La distribución de las horas complementarias se realizará de la siguiente manera ²:

- 1.º Trimestre _____ horas
- 2.º Trimestre _____ horas
- 3.º Trimestre _____ horas
- 4.º Trimestre _____ horas

Esta distribución no afecta a las posibles horas que se transfieran entre trimestres de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación o en su defecto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores (según redacción dada por el RD-Ley 15/1998, de 27 de noviembre).

TERCERA:

El empresario preavisará con un mínimo de _____ días de antelación ³ a su realización el día y la hora en que el trabajador deberá realizar las horas complementarias, dentro de los máximos establecidos en los apartados anteriores.

¹ Las horas complementarias no podrán ser superiores al 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo del contrato, salvo que el convenio colectivo de ámbito sectorial o, en su defecto, inferior, establezca otro porcentaje que en ningún caso excederá del 30 por 100 de las horas ordinarias pactadas. La suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial (77% de la jornada de convenio o máximo legal).

² Sólo podrá tomarse esta opción cuando no se establezca en el respectivo convenio colectivo de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

³ Se establecerá el plazo previsto en los convenios colectivos y, en su defecto, 7 días.

CUARTA:

La realización de horas complementarias durante los primeros cuatro años de la vigencia de este pacto podrá dar lugar a la modificación de las horas ordinarias inicialmente pactadas, a petición del trabajador. El trabajador deberá comunicar su voluntad de consolidar la totalidad o una parte de las horas que le sean de aplicación dentro del plazo máximo de 3 meses antes de cumplirse los 2 años de vigencia del presente pacto, y asimismo de los 3 meses anteriores a cumplirse 4 años de ésta. Cuando el trabajador haya ejercido esta opción, el empresario entregará una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 12.5 i) del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre ⁴. La certificación será entregada al trabajador como mínimo 7 días antes de cumplirse los 2 años, y los 4 años de vigencia del pacto.

QUINTA:

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración. La denuncia del pacto deberá notificarse al empresario con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de vencimiento de cada uno de los años de su vigencia, entendiéndose prorrogado dicho pacto, en caso contrario, por un nuevo período anual.

SEXTA:

En caso de que el empresario incumpliera cualquiera de las estipulaciones referidas en este ANEXO, así como las obligaciones establecidas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores para las horas complementarias, la negativa del trabajador a la realización de las mismas, pese a haberse pactado, no constituirá conducta sancionable.

Y para que conste, se firma el presente Anexo por triplicado ejemplar en el lugar y fecha que a continuación indicamos, firmando la parte interesada.

En _____ a _____ de _____ de 199__

El/la trabajador/a

El/la representante de la
de la empresa

El/la representante legal
del/de la menor, si procede

⁴ En el primer tramo, se consolidará en la jornada ordinaria el 30 por 100 de la media anual de las horas complementarias realizadas en un período de 2 años a contar desde la vigencia del pacto de horas complementarias. En el segundo tramo, se consolidará el 50 por 10 de la media anual de las horas complementarias realizadas durante los dos siguientes.