

M.^a JESÚS ROS BENAVIDES

Licenciada en Derecho

Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social del CEF

Extracto:

EL artículo 65 del 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, ha sufrido una reforma por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla 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.

La nueva redacción del citado artículo 65 establece que a los efectos de calcular la base mínima y el tope mínimo en la cotización relativa a los contratos a tiempo parcial, se computarán como horas efectivamente trabajadas las correspondientes al tiempo de descanso computables como de trabajo, que corresponda al descanso semanal y festivos.

A través de una breve explicación y un ejemplo práctico, intentaremos dar solución al controvertido tema de calcular las horas correspondientes al descanso semanal y festivos del mes al que se refiere la liquidación de cuotas.

Asimismo, y siguiendo con la cotización en los contratos a tiempo parcial, se examinará a través de otro supuesto práctico, la forma de calcular la parte proporcional de remuneración correspondiente a domingos y festivos del mes a liquidar cuando el Convenio Colectivo aplicable no la establezca.

Sumario:

CONSIDERACIONES PREVIAS

CASO PRÁCTICO NÚM. 1

Enunciado

Solución

Base de Cotización por Contingencias Comunes, marzo 1999

Base de Cotización por Contingencias Profesionales, marzo 1999

CASO PRÁCTICO NÚM. 2

Enunciado

Solución

Base de Cotización por Contingencias Comunes, junio 1999

Base de Cotización por Contingencias Profesionales, junio 1999

CONSIDERACIONES PREVIAS

En primer lugar hay que partir del siguiente cálculo:

- *Días máximos de trabajo al año y días mínimos de descanso al año.*

30 días de vacaciones al año

14 fiestas anuales

48 domingos en el año

(tener en cuenta que las semanas al año son 52 y que 4 domingos ya están incluidos en los 30 días de vacaciones)

92 días de descanso/año

$$365 \text{ días/año} - 92 = \mathbf{273 \text{ días máximos de trabajo/año}}$$

NOTAS: Los sábados son a todos los efectos días laborables. El ET en su artículo 37 sólo establece día y medio de descanso.

Los 273 días máximos de trabajo al año están admitidos normativamente como tales, en concreto por el Reglamento de accidentes de trabajo de 22 de junio de 1956, en vigor.

- *Horas máximas de trabajo al año y horas mínimas de descanso al año.*

El Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, antes mencionado, en su artículo 3 establece **1.826 horas/anuales máximas de trabajo.**

$$1.826 : 273 \text{ días} = \mathbf{6,6886446 \text{ horas al día de trabajo máximas}}$$

$$6,6886446 \times 92 \text{ días de descanso} = \mathbf{615,3553 \text{ horas de descanso al año}}$$

Este cálculo, doctrinal y normativamente admitido, hay que adecuarlo a nuestro fin que recordamos es calcular las horas correspondientes a descanso semanal y festivos del mes que se liquida, por tanto sin incluir las vacaciones que consideramos como un mes normal de trabajo a efectos de cotización. Por tanto:

- *Días máximos de descanso al año y días mínimos de descanso al año.*

52 domingos

14 fiestas

66 días de descanso al año

$$365 - 66 = \mathbf{299 \text{ días de trabajo al año}}$$

- *Horas máximas de trabajo al año y horas mínimas de descanso al año.*

$$1.826 \text{ horas/año de trabajo} \quad \text{—————} \quad 273 \text{ días/año}$$

$$X \quad \text{—————} \quad 299 \text{ días/año}$$

$$\mathbf{X = 1.999,9047 \text{ horas máximas al año de trabajo}}$$

O lo que es igual:

$$299 \times 6,6886446 = 1.999,9047 \text{ horas/año trabajo}$$

Por otra parte:

$$615,3553 \text{ horas descanso/año} \quad \text{-----} \quad 92 \text{ días/año}$$

$$X \quad \text{-----} \quad 66 \text{ días/año}$$

$$X = 441,4505 \text{ horas/año descanso}$$

O lo que es igual:

$$66 \times 6,6886446 = 441,4505 \text{ horas/año descanso}$$

PRECISIÓN

- Por tanto y a efectos de cotización en los contratos a tiempo parcial, partiremos siempre de:

299	días máximos de trabajo al año
66	días mínimos de descanso al año
1.999,9047	horas máximas de trabajo al año
441,4505	horas mínimas de descanso al año

- Quizá al lector le sorprenda el no haber observado, en estas consideraciones previas, reflejadas las horas correspondientes a los sábados en los tiempos de descanso. A estos efectos se tendrá en cuenta que son las propias normas jurídicas citadas las que marcan los 273 días máximos anuales de trabajo y las 1.826 horas correspondientes a los mismos, por lo tanto, el resto se considera descanso semanal y festivos.

La autora, al adecuarlo a los contratos a tiempo parcial, ha mantenido el cociente de proporcionalidad de 6,6886446 horas/día de trabajo que la normativa establece. Así: $1.826 \text{ horas} : 273 \text{ días} = 6,6886446$; solución propuesta: $1.999,9047 : 299 = 6,6886446$.

CASO PRÁCTICO NÚM. 1

ENUNCIADO

Doña María García Valiente, con la categoría profesional de oficial administrativo, presta servicios en una empresa durante 8 horas diarias los lunes, miércoles y viernes, mediante un contrato a tiempo parcial celebrado con carácter indefinido, el 1 de marzo de 1999.

En esta empresa, la jornada habitual es de 8 horas diarias de lunes a viernes.

Su retribución mensual, incluida la parte proporcional de domingos y festivos, en concepto de salario base es de 68.500 pesetas. Tiene derecho, además, a dos pagas extraordinarias en julio y diciembre, equivalentes cada una de ellas al salario base.

En el contrato se ha pactado la realización de horas complementarias, realizando 5 horas en el mes de marzo a razón de 1.200 ptas./hora.

Asimismo, realizó horas extraordinarias por fuerza mayor, por las que percibió 7.500 pesetas.

SE PIDE:

Calcular la Base de Cotización por Contingencias Comunes y por Contingencias Profesionales del mes de marzo.

SOLUCIÓN

BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES, MARZO 1999

1. Retribuciones computables devengadas en el mes.

$$68.500 + 6.000 = 74.500 \text{ ptas./mes}$$

2. Prorrateo de pagas extraordinarias.

$$\frac{68.500 \times 2}{12} = 11.417 \text{ ptas./mes}$$

$$74.500 + 11.417 = 85.917 \text{ ptas./mes, Base de Cotización por Contingencias Comunes inicial}$$

3. Comprobación de bases.

Base máxima: **345.180** ptas./mes

Base mínima:

403 Base mínima horaria x [(13 días en marzo trabajados x 8 horas) + 5 horas complementarias + 24,06 horas de domingos y festivos] = **53.623**

53.623 : 3.000 = 17,8; 18 x 3.000 = **54.000**

Recordar que la base mínima ha de ser normalizada a 3.000 tal y como hemos hecho y que en Madrid el día 19 de marzo fue fiesta, cayendo en viernes, por eso hemos computado 13 días de trabajo en marzo.

PRECISIÓN

Las 24,06 horas de descanso correspondientes a marzo las obtenemos, según lo explicado anteriormente:

1.999,9047 horas/año máximas de	_____	441,4505 horas/año
trabajo		descanso
109 horas de trabajo en marzo	_____	X

$$X = 24,06$$

Las 85.917 ptas./mes, que es la Base de Cotización por Contingencias Comunes inicial está comprendida entre la base máxima y la base mínima, por tanto pasamos a normalizar.

4. Normalización.

$$\frac{85.917}{3.000} = 28,6; 29 \times 3.000 = \mathbf{87.000} \quad \text{Base de Cotización por Contingencias Comunes de marzo}$$

BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, MARZO 1999

1. Retribuciones computables devengadas en el mes.

$$68.500 + 6.000 + 7.500 = 82.000 \text{ ptas./mes}$$

2. Prorrateo de pagas extraordinarias.

$$\frac{2 \times 68.500}{12} = 11.417 \text{ ptas./mes}$$

82.000 + 11.417 = 93.417 Base de Cotización por Contingencias Profesionales inicial

3. Comprobación de topes.

Tope máximo: **399.780**

Tope mínimo:

403 tope mínimo horario x [(13 días de marzo x 8 horas) + 5 horas complementarias + 24,06 horas de descanso] = 53.623

53.623 : 3.000 = 17,8; 18 x 3.000 = **54.000**

PRECISIÓN

Las 24,06 horas de descanso semanal y festivos correspondientes a marzo han sido calculadas tal y como vimos en la Base de Cotización por Contingencias Comunes.

Las 93.417 ptas., Base de Cotización por Contingencias Profesionales inicial, está comprendida entre el tope máximo y el tope mínimo, por tanto pasamos a normalizar.

4. Normalización.

$$\frac{93.417}{3.000} = 31,1 ; 31 \times 3.000 = \mathbf{93.000} \quad \text{Base de Cotización por Contingencias Profesionales de marzo}$$

PRECISIÓN

En marzo hemos computado 109 horas de trabajo: 13 días trabajados x 8 horas = 104 horas, más 5 horas complementarias. No computamos por tanto las horas extraordinarias realizadas por estar éstas prohibidas en los contratos a tiempo parcial salvo que sean por fuerza mayor que, como su nombre indica, son excepcionales.

CASO PRÁCTICO NÚM. 2

Siguiendo con la cotización en los contratos a tiempo parcial, vamos a ver con otro ejemplo práctico cómo calcular la parte proporcional de remuneración que corresponde en concepto de domingos y festivos al mes que se liquida en caso de que el Convenio Colectivo aplicable no la establezca. Este cálculo es obligado si nos atenemos al artículo 29.2, normas primera y segunda de la Orden de 15 de enero de 1999, de Cotización, que al establecer las reglas para determinar la base de cotización mensual en estos contratos dice textualmente:

«Se computará la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias en el mes a que se refiere la cotización... 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 no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico de 1999».

ENUNCIADO

Don Higinio Polo Herrejón, es contratado por la empresa «Crono-punto», dedicada a la relojería, bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial y en situación de interinidad, por un período de tres años.

El trabajador fue dado de alta en la Seguridad Social con fecha de 15 de septiembre de 1998 y con la categoría de oficial administrativo, grupo 5 de cotización, para realizar una jornada de 8 horas los lunes. La jornada habitual en la empresa es de 40 horas semanales, de lunes a viernes.

Don Higinio, en 1999, tiene establecidas 400 horas de trabajo efectivo.

Las retribuciones pactadas en contrato en función de las horas realmente trabajadas son:

- Salario base 43.500 ptas./mes
- Plus transporte 18.300 ptas./mes, que no cobra en vacaciones, ni en domingos ni festivos

Tiene derecho a dos pagas extraordinarias, en julio y en diciembre, en la cuantía del salario base cada una de ellas.

En el mes de junio efectuó horas extraordinarias por fuerza mayor por las que le fueron abonadas 15.000 pesetas.

SE PIDE:

Calcular la Base de Cotización por Contingencias Comunes y Profesionales de junio de 1999.

SOLUCIÓN

BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES, JUNIO 1999

1. Retribuciones computables devengadas en el mes.

$$43.500 + 4.446 = 47.946 \text{ ptas./mes}$$

NOTA: El exceso del 20% del SMI mensual correspondiente al plus transporte cotiza.

$$\text{SMI } 69.270 \times 20\% = 13.854; 18.300 - 13.854 = 4.446 \text{ exceso}$$

2. Prorrateo de pagas extraordinarias y remuneración correspondiente a domingos y festivos.

$$\frac{(2 \times 43.500) + 134.422 \text{ parte proporcional de domingos y festivos}}{12} = 18.452 \text{ ptas./mes}$$

PRECISIÓN

Las **134.422, parte proporcional** de remuneración por **domingos y festivos** la calculamos así:

$$\begin{array}{r} 1.999,90 \text{ horas/año trabajo} \quad \text{—————} \quad 441,45 \text{ horas/año descanso} \\ 400 \text{ horas trabajo al año} \quad \text{—————} \quad X \end{array}$$

$$X = 88,29 \text{ horas de descanso/año 99}$$

.../...

.../...

Al año percibe 43.500 ptas./mes x 14 meses = 609.000 ptas.

$$\begin{array}{r} 609.000 \text{ ptas.} \quad \text{-----} \quad 400 \text{ horas/año} \\ X \quad \text{-----} \quad 88,29 \text{ horas/año} \end{array}$$

X = 134.422 parte proporcional de domingos y festivos

47.946 + 18.452 = 66.398 Base de Cotización por Contingencias Comunes inicial

3. Comprobación de bases.

Base máxima: **345.180**

Base mínima:

403 Base mínima horaria x [(4 días en junio x 8 horas) + 7,06 horas de descanso semanal y festivos en junio] = 15.741

15.741 : 3.000 = 5,2 ; 5 x 3.000 = **15.000**

PRECISIÓN

Recordar lo explicado en el anterior supuesto para calcular las horas correspondientes al descanso semanal y festivos del mes que se liquida:

$$\begin{array}{r} 1.999,90 \text{ horas/año trabajo} \quad \text{-----} \quad 441,45 \text{ horas/año descanso} \\ 32 \text{ horas/junio} \quad \text{-----} \quad X \end{array}$$

X = 7,06

Como la Base de Cotización inicial, 66.398, está comprendida entre la base máxima y mínima, pasamos a normalizar.

4. Normalización.

$$\frac{66.398}{3.000} = 22,1 ; 22 \times 3.000 = \mathbf{66.000} \quad \text{Base de Cotización por Contingencias Comunes de junio}$$

BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, JUNIO 1999

1. Retribuciones computables devengadas en el mes.

$$43.500 + 4.446 + 15.000 = 62.946 \text{ ptas./mes}$$

2. Prorrateo de pagas extraordinarias y remuneración correspondiente a domingos y festivos.

$$\frac{(2 \times 43.500) + 134.422}{12} = 18.452 \text{ ptas./mes}$$

$$62.946 + 18.452 = 81.398 \text{ Base de Cotización por Contingencias Profesionales inicial}$$

NOTA: Las 134.422 ptas., como explicamos antes, es la parte correspondiente a la remuneración de domingos y festivos de 1999.

3. Comprobación de topes.

Tope máximo: **399.780**

Tope mínimo:

$$403 \times [(4 \text{ días en junio} \times 8 \text{ horas}) + 7,06 \text{ horas de descanso semanal y festivos en junio}] = 15.741$$

$$15.741 : 3.000 = 5,2 ; 5 \times 3.000 = \mathbf{15.000}$$

Las 81.398, que es la Base de Cotización por Contingencias Profesionales inicial, está comprendida entre los topes, por tanto pasamos a normalizar.

4. Normalización.

$$\frac{81.398}{3.000} = 27,13 ; 27 \times 3.000 = \mathbf{81.000} \text{ Base de Cotización por Contingencias Profesionales de junio}$$