



Tesorería General de la Seguridad Social

Actualizado a marzo de 2012

NIPO: 275-12-002-3

Índice de contenidos

1	Información General	6
1.1	La Tesorería General de la Seguridad Social	6
1.1.1	Competencias de la Tesorería General de la Seguridad Social	6
1.1.2	Estructura de la Tesorería General de la Seguridad Social.....	6
1.2	El Sistema de Seguridad Social Español	6
1.2.1	Sistema de Seguridad Social. Campo de aplicación	6
1.2.2	Régimen General de la Seguridad Social	7
1.2.3	Regímenes Especiales	11
1.2.4	Convenio Especial	14
2	Cotización	18
2.1	Sujetos Obligados a cotizar. Conceptos Generales.	18
2.1.1	¿Qué es la cotización?	18
2.1.2	Sujetos Obligados.....	18
2.2	Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar.....	19
2.3	Requerimientos previos de cotización. Información necesaria a facilitar a la Tesorería General de la Seguridad Social	20
2.3.1	Información a suministrar respecto de los trabajadores	20
2.3.2	Información a suministrar respecto de las relaciones laborales o prestación de servicios.....	23
2.4	Cotización en el Régimen General de la Seguridad Social	53
2.4.1	Elementos en la cotización	53
2.4.2	Especialidades de cotización	64
2.4.3	Sistemas Especiales integrados en el Régimen General de la Seguridad Social.....	80
2.4.4	Sectores, Colectivos, incluidos en el Régimen General con peculiaridades de cotización.....	90
2.4.5	Deducciones de las cuotas. Bonificaciones y reducciones.....	96
2.5	Sistemas Especiales.....	141
2.5.1	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por cuenta propia	141
2.5.2	Régimen Especial de la Minería del Carbón	145
2.5.3	Régimen Especial del Mar	146
2.6	Convenios Especiales.....	150
2.6.1	Cotización.....	150
2.6.2	Tabla de coeficientes aplicables en los Convenios Especiales	151
3	Sistema RED	153
3.1	Información general	153
3.1.1	¿Qué es?.....	153

3.1.2	Pasos para la incorporación.....	153
3.2	RED Internet.....	156
3.2.1	Qué es.....	156
3.2.2	Métodos de trabajo.....	156
3.2.3	Infraestructura necesaria.....	158
3.2.4	Regímenes y tipos de liquidación admitidos.....	158
3.2.5	Funcionalidades.....	158
3.3	RED Directo.....	160
3.3.1	Qué es.....	160
3.3.2	Infraestructura necesaria.....	161
3.3.3	Regímenes y Tipos de Liquidación admitidos.....	161
3.3.4	Funcionamiento General.....	162
3.3.5	Funcionalidades.....	162
3.4	Modalidades de pago.....	163
3.4.1	Cargo en Cuenta.....	163
3.4.2	Pago Electrónico.....	164
3.5	Cotización Sistema RED.....	164
3.5.1	Cotización RED Internet.....	164
3.5.2	Cotización RED Directo.....	165
4	Recaudación de recursos del sistema de Seguridad Social.....	167
4.1	La Recaudación de los recursos del Sistema de Seguridad Social.....	167
	La gestión recaudatoria en el ámbito de la Seguridad Social consiste en el ejercicio de la actividad administrativa conducente a la realización de los créditos y derechos de la Seguridad Social, cuyo objeto, conforme se establece en el artículo 1 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, estará constituido por los siguientes recursos:.....	167
4.2	Plazo Reglamentario de Ingreso de cuotas.....	169
4.2.1	Plazo reglamentario de ingreso.....	169
4.2.2	Plazos reglamentarios de ingreso en supuestos especiales.....	169
4.2.3	Autorización expresa en los documentos de cotización.....	170
4.3	Presentación de documentos de cotización.....	171
4.3.1	Obligatoriedad de la presentación.....	171
4.3.2	Efectos de la presentación de los documentos de cotización.....	171
4.3.3	Presentación fuera de plazo.....	171
4.4	Ingreso separado de las cuotas empresariales y de los trabajadores.....	172
4.4.1	Ingreso dentro de plazo reglamentario.....	172
4.4.2	Ingreso fuera de plazo reglamentario.....	172

4.5	Ingreso de aportaciones empresariales después de ingresadas las correspondientes a los trabajadores.....	172
4.6	Recargos e intereses de demora por falta de ingreso en plazo reglamentario	173
4.6.1	Recargos sobre cuotas	173
4.6.2	Recargos sobre recursos distintos a cuotas.....	173
4.6.3	Intereses de demora.....	174
4.7	Documentos de reclamación administrativa de deudas. Plazos para su ingreso y efectos del incumplimiento.	174
4.7.1	Reclamación de deuda	174
4.7.2	Actas de liquidación.....	175
4.8	Plazos de Ingreso de documentos de reclamación administrativa de deuda.....	176
4.8.1	Plazos de ingreso de las reclamaciones de deuda	176
4.8.2	Plazos de Ingreso de las Actas de Liquidación de Cuotas	176
4.8.3	Recursos distintos de cuotas	176
4.9	Impugnación de los actos de gestión recaudatoria	176
4.10	Devolución Ingresos Indevidos	177
5	Normativa	178
5.1	Normas Generales.....	178
5.2	Normas de cotización y liquidación	178
5.3	Normas de Gestión Recaudatoria	178
5.4	Normas del Sistema RED	178
6	Sede Electrónica.....	179
6.1	Servicios para ciudadanos	179
6.1.1	Servicios sin certificado Digital.....	179
6.1.2	Servicios con Certificado Digital.....	179
6.1.3	Servicios con Certificado Digital o SILCON.....	180
6.2	Servicios para empresas y profesionales.....	180
6.2.1	Con Certificado Digital o SILCON	181
6.3	Tablón de edictos	181
7	Supuestos Prácticos	182
7.1	Supuesto 1. Trabajador contrato indefinido.....	182
7.2	Supuesto 2. Incapacidad temporal en contrato indefinido (jornada completa).....	186
7.3	Supuesto 3. C.T. fomento de empleo trabajador mayor de 62 años.....	189
7.4	Supuesto 4. Trabajador mayor de 65 años y con más de 35 cotizados (C.T. a tiempo parcial)	192
7.5	Supuesto 5. Trabajador concentrado	195
7.6	Supuesto 6. Situación de riesgo durante el embarazo (C.T. a tiempo parcial)	197
7.7	Supuesto 7. Situación de pluriempleo.....	199

7.8	Supuesto 8. Vacaciones no disfrutadas a la finalización de la relación laboral.....	202
7.9	Supuesto 9. Contrato para la formación.....	205
7.10	Supuesto 10. Sistema Especial Agrario	207
7.11	Supuesto 11. Sistema Especial Agrario	208

1 Información General

1.1 *La Tesorería General de la Seguridad Social*

1.1.1 Competencias de la Tesorería General de la Seguridad Social

Es un Organismo de la Administración de la Seguridad Social encargado de la gestión de los recursos económicos y de la administración financiera del Sistema de Seguridad Social en aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única.

La Tesorería General de la Seguridad Social se crea por R.D. 2318/1978, de 15 de septiembre, con el propósito de establecer las medidas necesarias para dar mayor eficacia a la recaudación y control financiero de la Seguridad Social, en el marco de la reforma institucional operada por el Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre.

Depende orgánicamente de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, órgano superior del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, al que corresponde el desarrollo y ejecución de la política de protección social en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.

1.1.2 Estructura de la Tesorería General de la Seguridad Social.

La Tesorería General de la Seguridad Social en la intención de situarse en primera línea de los programas de modernización en el ámbito de las Administraciones Públicas tiene adquirido el compromiso de mejorar la calidad de los servicios que presta a los ciudadanos siendo la mejora continua de la actividad que desarrolla su principal objetivo y criterio general de actuación.

La Tesorería General de la Seguridad Social se estructura en las siguientes unidades:

- [Servicios Centrales](#)
- [Direcciones Provinciales](#)
- [Administraciones de la Seguridad Social](#)
- [Unidades de Recaudación Ejecutiva](#)
- [Servicios de atención telefónica \(901 502050\)](#)

1.2 *El Sistema de Seguridad Social Español*

1.2.1 Sistema de Seguridad Social. Campo de aplicación

Sistema de Seguridad Español: Conjunto de regímenes a través de los cuales el Estado garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, por realizar una actividad profesional, o por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la ley define.

Campo de aplicación: A efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, están incluidos dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, y cualquiera que sea su sexo, estado civil o profesión, todos los españoles que residan en España, y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional, y que estén incluidos en alguno de los siguientes apartados:

- Trabajadores por cuenta ajena
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

- Estudiantes
- Funcionarios públicos, civiles o militares.

1.2.2 Régimen General de la Seguridad Social

1.2.2.1 Trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social

1. Estarán incluidos en este régimen, entre otros:

- Los trabajadores españoles por cuenta ajena de la industria y los servicios y asimilados a los mismos que ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional.
- Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas, aún cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad ni posean su control. Como 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 estas, 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 de la misma.
- En ambos casos se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - Que, al menos, la mitad del capital social para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad, o adopción, hasta segundo grado.
 - Que su participación en el capital de la sociedad sea igual o superior a la tercera parte del mismo.
 - Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social dentro de los límites establecidos en el art. 5 de la Ley 4/97 de Sociedades Laborales, y aún cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad, y quedarán comprendidos en la protección por desempleo y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, cuando estas contingencias estuvieran previstas en dicho Régimen.

Cuando dichos socios por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por el desempeño de este cargo estén o no vinculados simultáneamente a la misma mediante relación laboral común o especial, o cuando por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y simultáneamente estén vinculados a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, se asimilarán a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, siempre que su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o

adopción hasta el segundo grado con los que conviva sea inferior al cincuenta por cien, o acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiera el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Los trabajadores españoles no residentes en territorio nacional, en determinados supuestos (funcionarios o empleados de organismos internacionales, españoles no funcionarios contratados al servicio de la Administración española en el extranjero, etc.)

Los extranjeros con permiso de residencia y de trabajo en España que trabajen por cuenta ajena en la industria y los servicios y ejerzan su actividad en territorio nacional. Los trabajadores comunitarios no necesitan permiso de trabajo. Personal (funcionario o laboral) de la Administración Local.

Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.

El personal civil no funcionario, dependiente de organismos, servicios o entidades del Estado.

Laicos o seculares que presten servicios retribuidos en instituciones eclesiásticas.

Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico social.

Personal contratado al servicio de Notarías, Registros de la Propiedad y demás oficinas o centros similares.

Funcionarios en prácticas que aspiren a incorporarse a Cuerpos o Escalas de funcionarios que no estén sujetos al Régimen de Clases Pasivas y los altos cargos de las Administraciones Públicas que no sean funcionarios, así como los funcionarios de nuevo ingreso de las Comunidades Autónomas.

Funcionarios transferidos a las Comunidades Autónomas, que ingresen voluntariamente en Cuerpos o Escalas propios de la Comunidad Autónoma de destino. Personal interino al servicio de la Administración de Justicia.

Los trabajadores dedicados a las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano.

Por **Real Decreto 2621/1986**, de 24 de diciembre, se integran en este régimen los siguientes colectivos:

1.2.2.1.1 Regímenes Especiales Integrados

- **Los representantes de comercio.** Como sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y de abonar la cuota en su totalidad, tanto su aportación como la del empresario o empresarios con los que mantenga relación laboral, que están obligados a entregarle en el momento de abono de su remuneración, la parte de cuota correspondiente a la aportación empresarial. A efectos de cotización a la Seguridad Social, están incluidos en el grupo 5º de la escala de grupos de cotización vigentes en el Régimen General de la Seguridad Social, y para contingencias profesionales (accidentes de trabajo/enfermedades profesionales), cotizan por la ocupación/situación "b" de la tarifa de primas vigente (disposición

adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007).

- **Artistas.** La base máxima de cotización para contingencia comunes, en razón de las actividades realizadas para una o varias empresas en espectáculos públicos, tiene carácter anual y se determinará elevando a cómputo anual la base máxima mensual. Para contingencias profesionales - accidentes de trabajo y enfermedades profesionales - se aplican los tipos correspondientes a la actividad CNAE 92 de la tarifa de primas establecida en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, sin que la base de cotización pueda ser inferior al tope mínimo vigente.
- **Profesionales taurinos.** La base máxima de cotización para contingencias comunes tiene carácter anual y se determina elevando a cómputo anual la base máxima mensual. Para contingencias profesionales – accidentes de trabajo/enfermedades profesionales – se aplican los tipos correspondientes a la actividad CNAE 92.342 de la tarifa de primas establecida en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

2. Exclusiones:

Los trabajadores que desarrollen una actividad profesional comprendida en alguno de los [Regímenes Especiales](#).

Salvo prueba de su condición de asalariado, el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.

Las personas que ejecuten ocasionalmente trabajos de los llamados amistosos, benévolo o de buena vecindad.

1.2.2.1.2 Sistemas Especiales Integrados

- Se hallan también incluidos como **Sistemas Especiales**, en el Régimen General de la Seguridad Social, determinados colectivos con particularidades en materia de afiliación y cotización:

- [Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios](#)

Con efectos 1 de enero de 2012 los trabajadores del Régimen Especial Agrario se incluyen dentro del Régimen General de la Seguridad Social, mediante la creación del Sistema Especial Agrario.

Están incluidos en este Sistema Especial los trabajadores por cuenta ajena que realicen labores agrarias, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas, en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios.

- [Sistema Especial para empleados de hogar](#)

Personas incluidas

Estarán incluidos en este Sistema Especial, en calidad de empleados del hogar todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo y estado civil, y que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 16 años.
- Que presten servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, o aun grupo de personas, que sin constituir una familia, convivan en el mismo hogar con tal carácter familiar.
- Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y demás personas que componen el hogar.
- Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.

Los empleados de hogar españoles residentes en el extranjero, al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado, oficialmente destinados fuera de España, podrán solicitar su inclusión en este Régimen Especial, que les será otorgada siempre que reúnan los demás requisitos exigidos.

Personas excluidas

- Parientes del titular del hogar familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, excepto familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes, que convivan con ellos.
- Prohijados o acogidos de hecho o de derecho.
- Personas que prestan servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.
- Conductores de vehículos de motor, al servicio de particulares, jardinería y guardería, cuando dichas actividades no formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Desde el día 1 de enero de 2012 los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar han quedado integrados dentro del Régimen General, mediante la creación del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Esta integración afecta tanto a los trabajadores que prestan servicios con carácter fijo para un titular del hogar familiar, como a los denominados "discontinuos" cuya actividad se realiza para varios titulares de hogar familiar.

La inclusión dentro del Sistema Especial se estructura mediante la existencia de un titular de hogar familiar, que debe disponer de un Código de Cuenta de Cotización, al que se adscribe la persona que presta servicios con el carácter de trabajador por cuenta ajena.

Se establece un periodo transitorio que comprende del 01-01-2012 al 30-06-2012, para que, durante el cual los empleadores y las personas empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, comuniquen a la Tesorería General de la Seguridad Social el cumplimiento de las condiciones exigidas para su inclusión en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Los efectos de esta comunicación serán del día 1º del mes siguiente al de la presentación de la solicitud.

Llegado el 30-06-2012 sin que se haya comunicado el cumplimiento de tales condiciones, los empleados de hogar que presten servicios con carácter parcial o

discontinuo quedarán excluidos de dicho Sistema, con la consiguiente baja en el Régimen General.

- [Sistema Especial de frutas, hortalizas e industria de conservas vegetales](#)
- [Sistema Especial de la Industria Resinera.](#)
- [Sistema Especial de los servicios extraordinarios de hostelería](#)
- [Sistema Especial de manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores](#)
- [Sistema Especial de trabajadores fijos discontinuos de cines, salas de baile y de fiesta y discotecas](#) [Sistema Especial de trabajadores fijos discontinuos de empresas de estudio de mercado y opinión pública](#)

1.2.3 Regímenes Especiales

Junto con el Régimen General constituyen el Sistema de Seguridad Social los siguientes Regímenes Especiales.

1.2.3.1 Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por Cuenta Propia

Quedan incluidos:

- Trabajadores mayores de 18 años, que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo.
- Cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive (en el caso de trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, hasta el tercer grado) por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados.
- Los escritores de libros.
- Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (Ley 20/2007 de 11 de julio).
- Los trabajadores autónomos extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo se haya integrado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Quedan exentos de la obligación de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, los colegiados que opten o hubieran optado por incorporarse a la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, siempre que la citada Mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad a 10 de noviembre de 1995. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la Mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

- Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos. En este caso, la edad mínima de inclusión en el Régimen Especial es de 16 años.

- Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.
- Quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleve el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla. Se entenderá, en todo caso que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- Que, al menos la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.
 - Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.
 - Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.
 - En los supuestos en que no concurren las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.
- Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con el de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan, alcance, al menos el cincuenta por cien, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Exclusiones:

- Estarán excluidos de este Régimen Especial los trabajadores por cuenta propia o autónomos cuya actividad como tales dé lugar a su inclusión en cualquier otro régimen de la Seguridad Social.

1.2.3.2 Régimen Especial de la Minería del Carbón

Están incluidos en el Régimen Especial de Minería del Carbón los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios a empresas que realicen las siguientes actividades relativas a la Minería del Carbón:

- Extracción de carbón en las minas subterráneas.
- Explotación de carbón a cielo abierto.
- Investigaciones y reconocimientos
- Aprovechamiento de carbones y aguas residuales con materias carbonosas.
- Escogido de carbón en escombreras
- Fabricación de aglomerados de carbón mineral
- Hornos de producción de Cok (con exclusión de los pertenecientes a la industria siderometalúrgica).
- Transportes fluviales de carbón.
- Actividades secundarias o complementarias de las anteriores.

Exclusiones:

- Trabajadores de los demás sectores mineros, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Se aplican las normas del Régimen General.

1.2.3.3 Régimen Especial de Trabajadores del Mar

Quedan incluidos:

- Trabajadores por cuenta ajena, retribuidos a salario o a la parte, empleados en cualquiera de las actividades siguientes:
 - Marina Mercante
 - Pesca marítima en cualquiera de sus modalidades.
 - Extracción de otros productos del mar.
 - Tráfico interior de puertos y embarcaciones deportivas y de recreo y practicaje.
 - Trabajos de carácter administrativo, técnico y subalterno de las empresas dedicadas a las actividades anteriores.
 - Trabajo de estibadores portuarios.
 - Servicio auxiliar sanitario y de fonda y cocina prestado a los emigrantes españoles a bordo de las embarcaciones que los transportan.
 - Personal al servicio de las Cofradías de Pescadores y sus Federaciones, y de las Cooperativas del Mar.
- Cualquier otra actividad marítimo-pesquera cuya inclusión en este Régimen sea determinada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Los armadores de embarcaciones que sean de más de 10 toneladas o lleven enrolados más de cinco tripulantes, si figuran en el rol y perciben como retribución por su trabajo una participación en el "Monte Menor" o un salario como tripulante, quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, salvo a efectos de desempleo.
- Los prácticos de puerto que, para la realización de su actividad de practicaje, se constituyan en corporaciones de prácticos de puerto o entidades que las sustituyan, se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, salvo a efectos de las prestaciones por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.
- Trabajadores por cuenta propia que realizan de forma habitual, personal y directa, alguna de las actividades que a continuación se enumeran, siempre que la misma constituya su medio fundamental de vida:
 - Armadores de embarcaciones que no excedan de 10 toneladas de registro bruto, no lleven más de cinco personas enroladas incluido el armador, y en las cuales éste vaya enrolado como técnico o tripulante.
 - Los que se dediquen a la extracción de productos del mar.
 - Los rederos que no realicen sus faenas por cuenta de una empresa pesquera determinada.

A efectos de la inclusión en este Régimen Especial, se presumirá que dichas actividades constituyen su medio fundamental de vida siempre que de las mismas se obtengan ingresos para atender a sus propias necesidades o, en su caso, de la unidad familiar, aun cuando se realicen otros trabajos no específicamente marítimo-pesqueros, determinantes o no de su

inclusión en cualquier otro Régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social, con carácter ocasional o permanente.

También se pueden incluir el cónyuge y los familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o adopción del trabajador autónomo, si trabajan, conviven y dependen económicamente de él, salvo prueba de que son trabajadores por cuenta ajena.

1.2.4 Convenio Especial

1.2.4.1 Concepto y acción protectora

Con carácter general es un acuerdo suscrito voluntariamente por los trabajadores con la Tesorería General de la Seguridad Social con el fin de generar, mantener o ampliar, en determinadas situaciones, el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, y con la obligación de abonar a su exclusivo cargo, las cuotas que corresponden.

En otros casos, como en el convenio especial de empresas y trabajadores sujetos a expedientes de regulación de empleo que incluya a trabajadores de 55 o más años, la suscripción viene impuesta por la Dirección Provincial de Trabajo y el acuerdo se suscribe por la empresa y el trabajador de una parte y la Tesorería General de la Seguridad Social de otra.

El Convenio Especial tendrá como objeto la cobertura de las prestaciones correspondientes a invalidez permanente, muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y servicios sociales.

Los Convenios suscritos con anterioridad a 1 de enero de 1998 tenían la opción de suscribir, con carácter voluntario, la prestación de asistencia sanitaria por enfermedad común, accidente no laboral y maternidad. Estos convenios continuarán rigiéndose por la normativa que les hubiera sido de aplicación. No obstante, con posterioridad a dicha fecha no cabe la opción de reducir el ámbito de cobertura del Convenio Especial.

1.2.4.2 Regulación General

1.2.4.2.1 ¿Quién puede suscribirlos?

- Los trabajadores que causen baja en el Régimen de la Seguridad Social en que estén y no queden comprendidos en cualquier otro.
- Los trabajadores por cuenta ajena indefinidos y los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema de la Seguridad Social, siempre que continúen en situación de alta, tengan 65 o más años y 35 o más de cotización efectiva.
- Los trabajadores o asimilados en situación de pluriempleo o de pluriactividad que cesen en alguna de las actividades por cuenta ajena o propia.
- Los trabajadores o asimilados que cesen en su actividad por cuenta propia o ajena y sean contratados con remuneraciones que den lugar a una base de cotización inferior al promedio de los doce meses inmediatamente anteriores a dicho cese.
- Los pensionistas de incapacidad permanente total para su profesión habitual, que con posterioridad a la fecha de efectos de la correspondiente pensión hayan realizado trabajos y hubiesen estado incluidos en algún Régimen del Sistema de Seguridad Social y se encuentren en una de las situaciones anteriores.
- Los trabajadores que se encuentren percibiendo prestaciones por desempleo o el subsidio por desempleo y cesen en la percepción de las mismas.
- Los pensionistas que hayan sido declarados capaces o inválidos parciales.

- Los pensionistas de incapacidad permanente o jubilación, a quienes se anule su pensión en virtud de sentencia firme.
- Los trabajadores que hayan causado baja a causa de solicitud de una pensión y esta les sea denegada.

1.2.4.2.2 Forma y plazo de solicitud

- La solicitud del Convenio Especial se efectuará mediante la presentación del modelo correspondiente ([modelo TA-0040](#)), ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Social o Administración de la misma correspondiente al domicilio del solicitante.
- Se abren dos plazos:
 - 90 días siguientes al cese o situación determinante del convenio especial.
 - En cualquier momento

1.2.4.2.3 Requisitos para la suscripción de los convenios especiales

- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 1.080 días en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen de la Seguridad Social de que se trate.
- A tales efectos, se computarán las cotizaciones efectuadas a cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, incluidas las correspondientes a los días-cuotas por pagas extraordinarias, las que hubieren podido realizarse como consecuencia de otro convenio especial para la cobertura de las mismas prestaciones económicas, las relativas a los días que se consideren como período de cotización efectiva durante el primer año de excedencia o período menor, de acuerdo con la legislación aplicable, por razón del cuidado de cada hijo o de familiar hasta el segundo grado por razones de edad, accidente o enfermedad, así como, en su caso, los días cotizados durante el período de percepción de las prestaciones o subsidios por desempleo y los períodos asimismo cotizados en otro de los Estados Miembros del Espacio Económico Europeo o con los que exista Convenio Internacional al respecto, salvo que la norma especial o el Convenio Internacional prevean otra cosa, siempre que no se superpongan y sean anteriores a la fecha de efectos del convenio especial cuya celebración se solicita.
- Sin embargo, no se computarán los días en que, siendo el trabajador solicitante el obligado al cumplimiento de la obligación de cotizar, no esté al corriente en el pago de las cuotas anteriores a la fecha de efectos del convenio.
- En el caso de pensionistas de incapacidad permanente o jubilación, a los que se les hubiere anulado o extinguido por cualquier causa el derecho a la pensión, dicho período mínimo de cotización deberá estar cubierto en el momento en que se extinguió la obligación de cotizar.
- No será exigible el período mínimo de cotización en los convenios especiales cuando reglamentariamente así se establezca.

1.2.4.2.4 Efectos de la solicitud

- Si la solicitud del convenio especial se hubiere presentado dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha del cese en la actividad o en la situación que determine la suscripción del convenio especial, surtirá efectos desde el día siguiente a aquel en que haya producido efectos la baja en el Régimen correspondiente, salvo que el solicitante opte porque los efectos se inicien desde la presentación de la solicitud.
- Si la solicitud del convenio se hubiere presentado fuera del plazo de los 90 días, el mismo surtirá efectos desde el día de la presentación de la solicitud.

1.2.4.2.5 Suspensión y extinción

- El convenio especial con la Seguridad Social quedará suspendido, respecto de la obligación de cotizar y la protección correspondiente, durante los períodos de actividad del trabajador o asimilado que lo hubiera suscrito cuando los mismos, tanto si tienen un carácter continuo como discontinuo, determinen su encuadramiento en el campo de aplicación de alguno de los Regímenes de la Seguridad Social, siempre que la base de cotización a éste sea inferior a la base de cotización aplicada en el convenio especial, salvo que el suscriptor del convenio especial manifieste expresamente su voluntad de que el convenio se extinga o que el mismo siga vigente.
- La realización de las actividades que den lugar a dicha suspensión habrá de ser comunicada, por el suscriptor del convenio, dentro de los diez días naturales siguientes a la citada reanudación de actividades, produciendo efectos la suspensión del convenio especial desde el día anterior al de la incorporación al trabajo. Si se notificare después de dicho plazo, la suspensión únicamente surtirá efectos desde la fecha de comunicación.
- Finalizada la causa determinante de la suspensión del convenio especial, podrá reanudarse la efectividad del convenio que se tenía suscrito desde el día siguiente a aquel en que se finalizó la causa de la suspensión, si el interesado efectúa comunicación al respecto a la correspondiente Dirección Provincial de la Tesorería o Administración de la misma dentro del mes natural siguiente a aquel en que se produjo el cese en el trabajo.
- El convenio especial se extinguirá por cualquiera de las siguientes causas:
 - Por quedar el interesado comprendido, por la realización de actividad, en el campo de aplicación del mismo Régimen de Seguridad Social en el que se suscribe el convenio o en otro Régimen de los que integran el Sistema de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o asimilado que lo suscribiere preste sus servicios o ejerza su nueva actividad a tiempo completo o a tiempo parcial, por tiempo indefinido o por duración determinada, con carácter continuo o discontinuo, y la nueva base de cotización que corresponda sea igual o superior a la base de cotización del convenio especial.
 - Por adquirir el interesado la condición de pensionista por jubilación o de incapacidad permanente en cualquiera de los Regímenes del Sistema de Seguridad Social.
 - Por falta de abono de las cuotas correspondientes a tres mensualidades consecutivas o a cinco alternativas, salvo causa justificada de fuerza mayor debidamente acreditada.
 - Por fallecimiento del interesado.
 - Por decisión del interesado, comunicada por escrito o por medios técnicos a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración correspondiente de la misma. En este caso la extinción del convenio especial tendrá lugar a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la comunicación.

1.2.4.3 Tipología en los Convenios Especiales

- [Convenio Especial Ordinario](#)
- **Convenios en Supuestos Especiales**
 - [Convenio especial de trabajadores que reduzcan la jornada por cuidado de un menor, minusválido o familiar](#)
 - [Convenio especial de trabajadores contratados a tiempo parcial](#)
 - [Convenio especial de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo para mayores de 52 años](#)

- [Convenio especial durante la situación de alta especial como consecuencia de huelga legal o cierre patronal](#)
- [Convenio especial para trabajadores que cesen en las prestaciones de servicios o actividades](#)
- [Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia R.D. 615/2007](#)
- **Convenios para trabajadores en el extranjero y de asistencia sanitaria**
 - [Convenio especial de asistencia sanitaria para perceptores de pensiones suizas residentes en España](#)
 - [Convenio especial para la cobertura de la asistencia sanitaria a emigrantes trabajadores y pensionistas de un sistema de previsión social extranjero que retornen a territorio nacional y a los familiares de los mismos](#)
 - [Convenio especial de asistencia sanitaria respecto de trabajadores españoles que realicen una actividad por cuenta propia en el extranjero](#)
 - [Convenio especial de los emigrantes españoles e hijos de estos retornados](#)
 - [Convenio especial para los emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero y seglares, misioneros y cooperantes](#)
 - [Convenio especial para los incluidos en el campo de aplicación del sistema de Seguridad Social español que pasen a prestar servicios en la administración de la Unión Europea](#)
- **Otros Convenios Especiales**
 - [Convenio especial de los trabajadores de temporada en periodos de inactividad y para los comprendidos en los sistemas especiales de frutas y hortalizas y conservas vegetales del Régimen General de la Seguridad Social](#)
 - [Convenio especial de empresarios y trabajadores sujetos a expedientes de regulación de empleo que incluyan trabajadores con 55 o más años](#)
 - [Convenio especial durante las situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias](#)
 - [Convenio especial para deportistas de alto nivel](#)
 - [Convenio especial para los trabajadores que ostenten la condición de funcionarios o empleados de Organizaciones Internacionales intergubernamentales](#)
 - [Convenio especial para la cotización adicional de expedientes de regulación de empleo 76/2000 y 25/2001](#)
 - [Convenio especial para la formación. Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre](#)

2 Cotización

2.1 *Sujetos Obligados a cotizar. Conceptos Generales.*

2.1.1 ¿Qué es la cotización?

Es una actividad en virtud de la cual los sujetos obligados aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social.

Sus elementos básicos son la base de cotización, el tipo de cotización y la cuota.

1. Base de cotización:

La Base de Cotización en los diversos Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, será la cantidad que resulte de aplicar las reglas que, para los distintos Regímenes, se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social y en las normas que lo desarrollen y complementen.

En el Régimen General se determina en función de las retribuciones del trabajador, con unos límites que son las bases máximas y mínimas.

2. Tipo de cotización:

El Tipo de Cotización es el porcentaje que se aplica a la base de cotización, siendo el resultado la cuota o importe a pagar. Los tipos de cotización serán los que se establezcan cada año en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Cuota:

Es el resultado de aplicar el tipo de cotización a la base de cotización y deducir, en su caso, el importe de las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables, sin perjuicio de que pueda ser fijada directamente por las normas reguladoras de la cotización en los distintos Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

La cuota de la Seguridad Social expresa el importe de la obligación de cotizar durante un período reglamentariamente delimitado, designado período de liquidación.

2.1.2 Sujetos Obligados

Están sujetas a la obligación de cotizar a la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas comprendidas en cada uno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, en los términos reglamentariamente establecidos para cada uno de ellos.

Será nulo todo pacto individual o colectivo por el cual uno de los sujetos obligados a cotizar asuma a su cargo la obligación de pagar total o parcialmente la cuota a cargo del otro, o renuncie a cualquiera de los derechos y obligaciones que en orden a la cotización les reconozcan las normas reguladoras de cada Régimen.

En el cuadro adjunto se refieren, por regímenes, los sujetos obligados y responsables en la cotización:

Regímenes	Sujetos Obligados	Sujetos Responsables
Régimen General	Trabajador	Empresario
Régimen Especial Representantes de Comercio	Representante-Comercio	Representante-Comercio
Sistema Especial trabajadores por cuenta ajena agrarios		
Periodos de actividad	Trabajador	Empresario
Periodos de inactividad	Trabajador	Trabajador
Sistema Especial Trabajadores empleados de Hogar.	Trabajador	Titular del Hogar Familiar
R.Especial Trabajadores Autónomos S.E.T.A.	Trabajador Trabajador	Trabajador Trabajador
R.E.T Mar		
Cuenta propia	Trabajador	Trabajador
Cuenta Ajena	Trabajador	Empresario
Régimen Especial Minería del Carbón	Trabajador	Empresario

2.2 *Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar*

La obligación de cotizar nace desde el inicio de la actividad laboral. La mera solicitud del alta del trabajador surtirá en todo caso idéntico efecto. La no presentación de la solicitud de afiliación/alta no impedirá el nacimiento de la obligación de cotizar desde el momento en que concurren los requisitos que determinen su inclusión en el Régimen que corresponda.

Se mantiene durante todo el período en que el trabajador desarrolle su actividad. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de:

- Incapacidad Temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Descanso por maternidad y paternidad.
- Cumplimiento de deberes de carácter público.
- Desempeño de cargos de representación sindical (siempre que no den lugar a excedencia en el trabajo o al cese en la actividad).
- Permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.
- Convenios Especiales.
- Desempleo contributivo.
- Desempleo asistencial, en su caso.

- En los supuestos establecidos en las normas reguladoras de cada Régimen.

Se extingue con el cese en el trabajo, siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

En los casos en que no se solicite la baja o se formule fuera de plazo, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o en la situación determinante de la inclusión en el Régimen de la Seguridad Social de que se trate.

2.3 *Requerimientos previos de cotización. Información necesaria a facilitar a la Tesorería General de la Seguridad Social*

2.3.1 Información a suministrar respecto de los trabajadores

2.3.1.1 Grado de discapacidad

2.3.1.1.1 *Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social*

El grado de discapacidad de los trabajadores por cuenta ajena, cuando aquél es igual o superior al 33 por ciento, afecta a la cotización a la Seguridad Social en los siguientes supuestos:

- Cuando el contrato de trabajo que regula las relaciones laborales entre empresa y trabajador es uno de los específicos por los que el empresario adquiere la condición de beneficiario de bonificaciones de cuotas al amparo de lo establecido en el apartado 2 del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Cuando la relación laboral que regula las relaciones entre empresa y trabajador no es una relación de carácter ordinario sino de carácter especial, por tener el centro de trabajo la condición de Centro Especial de Empleo, en base al cual el empresario adquiere la condición de beneficiario de las bonificaciones de cuotas específicas para este tipo de trabajadores al amparo de lo establecido en el apartado 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Cuando el contrato de trabajo que regula las relaciones laborales entre empresa y trabajador es temporal o de duración determinada. En estos supuestos, la cotización para desempleo se realiza con un tipo de cotización reducido, idéntico a aquellos casos en los que el contrato de trabajo es indefinido. Mientras que si el trabajador no tuviese un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento la cotización para desempleo se realizaría con un tipo de cotización superior.
- Cuando el contrato de trabajo es para la formación o de prácticas, la empresa adquiere la condición de beneficiario de una reducción de cuotas.
- Cuando el trabajador por cuenta ajena es hijo del empresario, por el trabajador no debe cotizarse para la prestación por desempleo.
- Cuando un trabajador discapacitado se encuentra en situación de incapacidad temporal y es sustituido, mediante un contrato de interinidad, por otro trabajador discapacitado, el empresario es beneficiario de bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social.
- Cuando se celebren contratos de trabajo con personas con discapacidad, en cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), serán de aplicación bonificaciones de cuotas específicas para este tipo de trabajadores al amparo de lo establecido en el Real Decreto-ley 18/2011.

2.3.1.1.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

El grado de discapacidad ha de comunicarse a cualquiera de las Administraciones de la Seguridad Social, debiendo acreditarse mediante documento de la correspondiente Comunidad Autónoma o del IMSERSO, en el caso de los residentes en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

La acreditación se podrá realizar tanto en el momento en que el trabajador se afilie al sistema de la Seguridad Social como en cualquier momento posterior, debiendo comunicarse, asimismo, las variaciones que se pueden producir sobre el grado de discapacidad.

2.3.1.1.3 Regulación

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
- Ley 45/2002, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

2.3.1.2 Tipo de discapacidad. Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Las discapacidades severas de los trabajadores por cuenta ajena afectan a la cotización a la Seguridad Social en los siguientes supuestos:

- Cuando el contrato de trabajo que regula las relaciones laborales entre empresa y trabajador es uno de los específicos por los que el empresario adquiere la condición de beneficiario de bonificaciones de cuotas al amparo de lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Cuando el trabajador por cuenta ajena tiene más de 30 años y es hijo del empresario.

En estos casos, la discapacidad severa provoca, en el primero de los mismos, un incremento en la cuantía de la bonificación en las cuotas de la que el empresario es beneficiario y, en el segundo de los supuestos, la imposibilidad de cotizar para la prestación de desempleo.

Los tipos de discapacidad que determinan estas particularidades son los siguientes:

- Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento.
- Discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por ciento.

2.3.1.2.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

El tipo de discapacidad ha de comunicarse a cualquiera de las Administraciones de la Seguridad Social, debiendo acreditarse mediante documento de la correspondiente Comunidad Autónoma o del IMSERSO, en el caso de los residentes en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

La acreditación se podrá realizar tanto en el momento en que el trabajador se afilie al sistema de la Seguridad Social como en cualquier momento posterior, debiendo comunicarse, asimismo, las variaciones que se pueden producir sobre el grado de discapacidad.

2.3.1.2.3 Regulación

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

2.3.1.3 Pensionista de incapacidad permanente de Seguridad Social y Clases Pasivas

2.3.1.3.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Los trabajadores por cuenta ajena que sean pensionistas de la Seguridad Social, que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez o que sean pensionistas de clases pasivas y tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, se equiparan a los trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, anteriores citados.

2.3.1.3.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La condición de pensionista de incapacidad permanente ha de comunicarse a cualquiera de las Administraciones de la Seguridad Social, debiendo acreditarse mediante documento de la correspondiente Entidad Gestora de la Seguridad Social u organismo competente respecto de la gestión de las pensiones de Clases Pasivas.

La acreditación se podrá realizar en cualquier momento, debiendo comunicarse, asimismo, las variaciones que se pueden producir sobre la condición de pensionista de incapacidad permanente.

2.3.1.3.3 Regulación

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2.3.1.4 Género

2.3.1.4.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

En determinadas medidas incentivadoras de la contratación se establecen distintas cuantías, porcentajes, duración y mantenimiento de las bonificaciones en función de si el trabajador es hombre o mujer.

2.3.1.4.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el momento en el que el trabajador se afilia a la Seguridad Social y se le asigna el número de la Seguridad Social o número de afiliación.

2.3.1.5 Fecha de nacimiento

2.3.1.5.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

En determinadas medidas incentivadoras de la contratación se establecen distintas cuantías, porcentajes, duración y mantenimiento de las bonificaciones en función de la edad del trabajador a la fecha de la contratación o durante la misma.

2.3.1.5.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el momento en el que el trabajador se afilia a la Seguridad Social y se le asigna el número de la Seguridad Social o número de afiliación.

2.3.2 Información a suministrar respecto de las relaciones laborales o prestación de servicios.

2.3.2.1 Información aplicable a todos los regímenes

2.3.2.1.1 Tipo de contrato

2.3.2.1.1.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

La identificación de las modalidades de los contratos de trabajo que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y empresarios en las bases de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social está orientada a la gestión de la cotización a la Seguridad Social.

Determina múltiples aspectos que afectan a las relaciones del empresario y del trabajador con la Tesorería General de la Seguridad Social y con las Entidades Gestoras o Colaboradoras del sistema de la Seguridad Social. Entre estos aspectos se encuentran los siguientes:

- Cálculo de cuotas con aplicación de las reglas específicas de los contratos a tiempo parcial y de los contratos para la formación.
- Posibilidad de acceso a incentivos a la contratación inicial, al mantenimiento de la misma o por la sustitución de trabajadoras en situación de descanso por maternidad, en situación de excedencia por cuidado de hijos,...

2.3.2.1.1.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Dicha información se podrá comunicar mediante la cumplimentación del campo TIPO DE CONTRATO. La codificación de las diferentes tipologías de contratos vigentes, común con la establecida por el Servicio Público de Empleo Estatal, se muestra en la siguiente tabla:

2.3.2.1.1.3 Tablas de contratos de trabajo vigente

TABLA DE CONTRATOS VIGENTES	
DENOMINACIÓN	CÓDIGO
Contratación inicial	
Contrato por tiempo indefinido como medida de fomento de la contratación indefinida: <ul style="list-style-type: none">• A tiempo completo• A tiempo parcial• Fijo discontinuo	150 250 350
Contrato por tiempo indefinido con trabajadores discapacitados a los que resulten de aplicación incentivos a la contratación: <ul style="list-style-type: none">• A tiempo completo• A tiempo parcial• Fijo discontinuo	130 230 330

<p>Contrato por tiempo indefinido a los que no resulten de aplicación alguna de las claves anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tiempo completo • A tiempo parcial • Fijo discontinuo 	<p>100 200 300</p>
Transformación de contratos	
<p>Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada (Fomento de la contratación indefinida/empleo estable):</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tiempo completo • A tiempo parcial • Fijo discontinuo 	<p>109 209 309</p>
<p>Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada a los que resulten de aplicación incentivos a la contratación (trabajadores discapacitados)</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tiempo completo • A tiempo parcial • A fijo discontinuo 	<p>139 239 339</p>
<p>Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada (No incentivados):</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tiempo completo • A tiempo parcial • Fijo discontinuo 	<p>189 289 389</p>
Contratos temporales o de duración determinada	
<p>Contrato de duración determinada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por obra o Servicio determinado <ul style="list-style-type: none"> ○ A tiempo completo ○ A tiempo parcial • Eventual por circunstancias de la producción <ul style="list-style-type: none"> ○ A tiempo completo ○ A tiempo parcial • Interinidad <ul style="list-style-type: none"> ○ A tiempo completo ○ A tiempo parcial 	<p>401 501 402 502 410 510</p>
<p>Contrato temporal o de duración determinada de carácter administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tiempo completo • A tiempo parcial • Interinidad a tiempo completo • Interinidad a tiempo parcial 	<p>408 508 418 518</p>
<p>Contrato temporal fomento empleo con trabajadores discapacitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tiempo completo • A tiempo parcial 	<p>430 530</p>

Contrato temporal fomento de la contratación indefinida (exclusión Social o víctima de la violencia doméstica): <ul style="list-style-type: none">• A tiempo completo• A tiempo parcial	450 550
Contrato temporal con trabajadores desempleados en situación de exclusión social contratados por empresas de inserción: <ul style="list-style-type: none">• A tiempo completo• A tiempo parcial	452 552
Contrato con jubilado parcial	540
Contrato en prácticas: <ul style="list-style-type: none">• A tiempo completo• A tiempo parcial	420 520
Contrato para la formación y el aprendizaje	421
Contrato de relevo (temporal): <ul style="list-style-type: none">• A tiempo completo• A tiempo parcial	441 541

2.3.2.1.2 Contratos para la formación y el aprendizaje

2.3.2.1.2.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual por contingencias comunes, contingencias profesionales, Fondo de Garantía Salarial, Formación Profesional y Desempleo.

Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012, siempre y cuando no sean trabajadores en programas de Escuelas Taller, de Casas de Oficio y Talleres de Empleo, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional del 100 por 100, si la plantilla de la empresa es inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, si es igual o superior a esa cifra, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- El contrato se celebre con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012. No obstante, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años.
- La duración mínima del contrato sea de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

Asimismo, cuando se cumplan estas condiciones, se reducirá el 100 por 100 de las cuotas de los trabajadores durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Las empresas que, a la finalización de los contratos para la formación y el aprendizaje, los transformen en contratos indefinidos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante 3 años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

Los trabajadores en programas de Escuelas Taller, de Casas de Oficio y Talleres de Empleo están excluidos de la cotización para desempleo.

Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad pueden ser beneficiarias, de las reducciones de cuotas establecidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2.3.2.1.2.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Los contratos de trabajo para la formación se identifican con el valor 421 del campo TIPO DE CONTRATO.

Los contratos para la formación en programas de Escuelas Taller, de Casas de Oficio y Talleres de Empleo, se realizan mediante la anotación de los valores 9911, 9912 y 9913, respectivamente.

Los trabajadores discapacitados se identifican según lo indicado en el respectivo epígrafe.

2.3.2.1.2.3 Regulación

- Apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2.3.2.1.3 Fecha Inicio Contrato de Trabajo (FICT)

2.3.2.1.3.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

La fecha de inicio del contrato de trabajo (FICT) identifica la fecha en que se inicia la actividad de un trabajador en una empresa con una modalidad de contrato de trabajo específica.

Esta información únicamente debe ser comunicada por las empresas en aquellos supuestos en los que el contrato de trabajo se haya iniciado en otra empresa distinta y se mantengan sus efectos en materia de cotización a la Seguridad Social por aplicación de incentivos a la contratación. Estos supuestos pueden ser los siguientes:

- Sucesiones empresariales, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
- Contratación de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los programas de fomento de empleo a partir del 17 de mayo de 1997, y sea contratado sin solución de continuidad dentro del mismo grupo de empresas.
- Contratos en formación que se transforman en indefinidos o cuya duración finalice

2.3.2.1.3.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La fecha de inicio del contrato de trabajo se comunica a través del dato FECHA INICIO CONTRATO DE TRABAJO.

2.3.2.1.4 Fecha de finalización de las vacaciones retribuidas y no disfrutadas

2.3.2.1.4.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

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

2.3.2.1.4.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el momento de la comunicación de la baja de los trabajadores, si hay que abonar al trabajador percepciones de las indicadas en el apartado anterior, hay que comunicar la fecha en que finalizan dichas vacaciones, mediante la cumplimentación del campo FECHA FIN VACACIONES.

2.3.2.1.4.3 Regulación

- Ley 45/2002, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Ley 53/2002, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2.3.2.1.5 Relación Laboral de Carácter Especial

2.3.2.1.5.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Los efectos de las relaciones laborales de carácter especial en el ámbito de la Seguridad Social son variados, entre los que se encuentran:

- Imposibilidad de acceso a la aplicación de incentivos a la contratación, salvo para discapacitados en centros especiales de empleo o contratados por la Organización Nacional de Ciegos Españoles o bien determinados colectivos de penados con actividad laboral en instituciones penitenciarias.
- Aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.
- Regularizaciones anuales en la cotización de los artistas.

2.3.2.1.5.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación de las relaciones laborales de carácter especial se efectúa mediante la anotación en el campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL –RLCE- de alguno de los siguientes valores:

VALOR	DENOMINACION
0100	PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN
0301	PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS -APRENDIZAJE/ FORMACIÓN
0302	PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS -ACTIVIDAD LABORAL-
0303	PRESTACIONES EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD
0304	MENORES INTERNOS L.O. 5/2000.
0409	DEPORTISTAS PROFESIONALES.
0600	DISCAPACITADOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
0602	DISCAPACITADOS ONCE
0700	ESTIBADORES PORTUARIOS

VALOR	DENOMINACION
0800	ARTISTAS EN ESPECTACULOS PUBLICOS
0900	ABOGADOS EN DESPACHO DE ABOGADOS

2.3.2.1.5.3 Regulación

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la RLCE de personal de alta dirección.
- Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la RLCE de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.
- Real Decreto 2131/2008, de 26 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.
- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, y Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la RLCE de los deportistas profesionales y Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas Profesionales.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la RLCE de los discapacitados que trabajen en los centros especiales de empleo.
- Real Decreto Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques.
- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la RLCE de artistas en espectáculos públicos.
- Disposición adicional primera de la Ley 22/2005, desarrollada por Resolución de 21 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, y Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- Real Decreto-Ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria «E.coli».

2.3.2.1.6 Porcentaje de la jornada trabajada

2.3.2.1.6.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

La base de cotización a la Seguridad Social se rige por reglas distintas a la de los trabajadores contratados a tiempo completo, aplicándose reglas específicas en los supuestos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural y maternidad o

paternidad, así como en los supuestos de trabajo concentrado en períodos inferiores a los del alta.

2.3.2.1.6.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación de la jornada de trabajo a tiempo parcial realizada en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable se realiza a través del campo COEFICIENTE A TIEMPO PARCIAL.

2.3.2.1.6.3 Regulación

- 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.
- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.

2.3.2.1.7 Reducciones de jornada

2.3.2.1.7.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Respecto de los trabajadores con reducción de su jornada de trabajo, por cualesquiera de las causas contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, los empresarios pueden cotizar conforme a las reglas específicas contempladas para los contratos a tiempo parcial, aunque el contrato de trabajo lo sea a tiempo completo.

En el supuesto de que por estas contrataciones el empresario fuese beneficiario de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, la cuantía que correspondería aplicar durante el período de la reducción de jornada sería el aplicable a la situación inmediatamente precedente a la del inicio de la reducción de jornada.

2.3.2.1.7.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación de la reducción de la jornada se realiza mediante la anotación del campo COEFICIENTE A TIEMPO PARCIAL y, además, mediante la anotación del campo COLECTIVO DE TRABAJADORES, con alguno de los siguientes valores en función de la causa de la reducción de la jornada de trabajo:

VALOR	DENOMINACIÓN
016	GUARDA LEGAL POR MENOR
017	GUARDA LEGAL POR DISCAPACIDAD
018	GUARDA LEGAL POR FAMILIA
019	REDUCCIÓN JORNADA POR LACTANCIA
020	REDUCCIÓN JORNADA POR VIOLENCIA GÉNERO
025	REDUCCIÓN JORNADA POR HIJO PREMATURO
026	REDUCCIÓN JORNADA POR HIJO ENFERMEDAD GRAVE

2.3.2.1.7.3 Regulación

- Artículo 66 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.

2.3.2.1.8 Grupo de cotización

2.3.2.1.8.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

El grupo de cotización, en función de la categoría profesional, en el que se encuadra el trabajador determina las bases de cotización mínimas o máximas posibles, incluida la base mínima por hora en los contratos a tiempo parcial o, en el caso, de los socios de cooperativas de trabajo asociado, las bases mínima mensual en el caso de prestaciones de servicio a tiempo parcial.

2.3.2.1.8.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación del grupo de cotización del trabajador se realiza a través del campo GRUPO DE COTIZACIÓN.

2.3.2.1.8.3 Regulación

- 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.
- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.

2.3.2.1.9 Coeficiente reductor de la edad jubilación

2.3.2.1.9.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Algunos trabajadores incluidos en determinados regímenes especiales -Minería del Carbón y Mar- y los trabajadores pertenecientes a determinados colectivos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social -Ferroviarios, Personal de Vuelo Aéreo, Estatuto del Minero, Bomberos y Ertzaintza- tienen derecho a la aplicación de un coeficiente reductor en la edad de jubilación. En esta misma circunstancia se encuentran los trabajadores discapacitados con un determinado grado de discapacidad.

En el caso de los bomberos y ertzaintzas esta posibilidad de reducción de la edad de jubilación lleva asociada una cotización adicional. Por último, en el caso de los bomberos, el mantenimiento en la actividad de los mismos una vez alcanzada la edad en la que el trabajador se puede jubilar por aplicación de dichos coeficientes, determina que el empresario sea beneficiario de reducciones de cuotas.

2.3.2.1.9.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Los empresarios que tengan trabajadores respecto de los que deba efectuarse la cotización adicional indicada anteriormente -bomberos y ertzaintza- deberán dar de alta a dichos trabajadores, y cotizar por ellos, en Códigos de Cuenta de Cotización específicos.

Respecto del conjunto de trabajadores a los que resulten de aplicación coeficientes reductores de la edad de la jubilación, salvo los trabajadores discapacitados y los trabajadores del RETM, los empresarios deberán informar del coeficiente reductor aplicable mediante la anotación del campo COEFICIENTE REDUCTOR DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.

2.3.2.1.9.3 Regulación

- Decreto 2309/1970, de 23 de julio, sobre aplicación de coeficientes reductores de determinados trabajos a la edad mínima para causar derecho a la pensión de jubilación - Régimen Especial del Mar- y Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, que establece nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- Decreto 298/1973, de 8 de febrero, que regula el Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre reducción de la edad de jubilación de determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero aprobado por Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre.
- Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los regímenes especiales de la Seguridad Social, de trabajadores ferroviarios, jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, toreros y artistas, en el Régimen General, y el Régimen Especial de escritores de libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos (BOE de 31 de julio).
- Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.
- Disposición Adicional 47ª de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Disposición Final Tercera, Apartado trece de la Ley 26/2009, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza.
- Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

2.3.2.1.10 Vínculo familiar

2.3.2.1.10.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

La relación de parentesco, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, entre el empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, y los trabajadores por cuenta ajena, pueden ser causa de la exclusión de cotizar para la prestación de desempleo, o de la exclusión en el acceso a bonificaciones de cuotas.

2.3.2.1.10.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación de los vínculos familiares en los supuestos en que tales relaciones afecten a las condiciones de cotización indicadas, se realizará mediante la anotación del campo VINCULO FAMILIAR, con alguno de los siguientes valores posibles:

VALOR	DENOMINACION
1	FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO
3	HIJO MENOR 30 AÑOS
4	FAMILIAR MENOR DE 45 AÑOS
5	HIJO DISCAPACIDAD CUALIFICADA / HIJO DISC. CUALIFICAD

2.3.2.1.10.3 Regulación

- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, (B.O.E. 13/12/2002), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección del desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. 30/12/2006), para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 18/2007, de 4 de julio, (B.O.E. de 05/07/2007), por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Sistema Especial para Trabajadores por cuenta ajenas.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo -BOE n. 166 de 12/07/2007-.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
- Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

2.3.2.1.11 Ocupación

2.3.2.1.11.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Cuando la actividad desempeñada por los trabajadores por cuenta ajena se corresponda con alguna de las enumeradas en el punto siguiente, el tipo de cotización aplicable para contingencias profesionales será el específicamente establecido para dichas ocupaciones, en tanto que éste difiera del que le corresponda a la empresa en razón de su actividad.

2.3.2.1.11.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación de la ocupación se realiza a través de la anotación del campo OCUPACIÓN con uno de los siguientes valores posibles, según corresponda:

VALOR	DESCRIPCIÓN
Tipos aplicables a ocupaciones y situaciones en todas las actividades	
a	Personal en trabajos exclusivos de oficina.
b	Representantes Comercio.
d	Personal de oficios en instalaciones y reparaciones en edificios, obras y trabajos de construcción en general.
e	Conductores de vehículos automóvil de transporte de pasajeros en general (taxis, automóviles, autobuses, etc.) y de transporte de mercancías que tenga una capacidad de carga útil no superior a 3,5 Tm.
f	Conductores de vehículo automóvil de transporte de mercancías que tenga una capacidad de carga útil superior a 3,5 Tm.
g	Personal de limpieza en general. Limpieza de edificios y de todo tipo de establecimientos. Limpieza de calles.
h	Vigilantes, guardas, guardas jurados y personal de seguridad.
Tipos aplicables a ocupaciones y situaciones vinculadas a únicamente a determinadas actividades	
v	Grupo segundo de cotización al Régimen Especial del Mar
w	Grupo tercero de cotización al Régimen Especial del Mar
x	Carga y descarga; estiba y desestiba
y	Trabajos habituales en interior de minas
u	Espectáculos taurinos

2.3.2.1.11.3 Regulación

- Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010.

2.3.2.1.12 Situaciones de inactividad

2.3.2.1.12.1 Cómo afectan a la cotización a la Seguridad Social

Algunas situaciones de inactividad de los trabajadores que no determinan la baja de los mismos en la empresa, dependiendo de los casos, pueden suponer el mantenimiento en la obligación de cotizar con particularidades en ésta o bien suponen la extinción de la obligación de cotizar.

Entre estas situaciones se encuentran:

- Huelga legal (total o parcial).
- Contratos a tiempo parcial en los supuestos de trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta.
- Funcionarios públicos:
- Con cotización exclusiva por trienios en situación de servicios especiales.
- Permiso sin sueldo, suspensión de servicios provisional y firme.
- Periodos de inactividad de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Minería no computables a efecto del cálculo de reducciones de la edad de jubilación.
- Situaciones de alta sin retribución.
- Reservistas en período de activación.
- Suspensiones totales o parciales por expediente de regulación de empleo en las que los trabajadores permanezcan en situación de alta en la empresa aunque no se perciba por parte de los trabajadores prestación económica por desempleo, teniendo los empresarios la obligación de cotizar por dichos trabajadores, conforme a lo establecido en el Acuerdo del Expediente de Regulación de Empleo.

Además de las situaciones anteriores existen otras situaciones de inactividad por las que, con carácter general, se mantiene la situación de alta de los trabajadores y la obligación de cotizar pero que los empresarios no deben realizar, salvo supuestos específicos, una comunicación específica ante la Tesorería General de la Seguridad Social, sin perjuicio de las obligaciones de comunicación de estas situaciones ante las Entidades Gestoras.

Estas situaciones son, básicamente, las de:

- Suspensión por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural,
- Suspensiones totales o parciales por expediente de regulación de empleo durante las cuales el trabajador es perceptor de prestaciones por desempleo.

2.3.2.1.12.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Las empresas que tengan trabajadores en alguna de estas situaciones, deberán completar el campo TIPO DE INACTIVIDAD con alguno de los siguientes valores:

VALOR	DENOMINACIÓN
1	PERÍODO DE INACTIVIDAD EN CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL DE TRABAJO CONCENTRADO
2	HUELGA TOTAL
3	HUELGA PARCIAL
4	TRIENIOS DE FUNCIONARIO
5	AUSENCIA DEL TRABAJO
6	ALTA SIN RETRIBUCIÓN
7	FUNCIONARIO PERMISO SIN SUELDO
8	FUNCIONARIOS SUSPENSIÓN PROVISIONAL
9	FUNCIONARIOS SUSPENSIÓN PROVISIONAL NO FIRME
A	FUNCIONARIOS SUSPENSIÓN PROVISIONAL FIRME
H	RESERVISTAS EN PERÍODOS DE ACTIVACIÓN
B	SUSPENSIÓN TOTAL POR ERE SIN PREST. DESEMPLEO
C	SUSPENSIÓN PARC. ERE SIN PREST.DESEMPLEO
D	SUSP.PARC.ERE S/PREST.DESEMP.+HUELG. PARC

2.3.2.1.12.3 Regulación

- Orden de 27 de octubre de 1992, por la que se dictan instrucciones en relación con la cotización al Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos incluidos en el mismo.
- Artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.
- Art. 35.6 y 50 del Reglamento General sobre inscripción de empresas, y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, aprobado por el Real Decreto 84/1996 de 26 de enero.
- Art. 4.a) del Reglamento de Situaciones Administrativas, aprobado por el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo.
- Artículo 161.2, párrafo 2, de la Ley General de la Seguridad Social.

- Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, sobre establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acrediten un grado importante de minusvalía.
- Artículo 69 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995.

2.3.2.1.13 Exclusión de prestaciones o contingencias en la cotización de los trabajadores

2.3.2.1.13.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Respecto de los trabajadores excluidos de alguna prestación o contingencia los empresarios no están obligados al ingreso de determinadas aportaciones o pueden aplicarse coeficientes reductores o correctores en las bases o tipos de cotización, o cuotas.

Entre estos trabajadores se encuentran, entre otros posibles, los siguientes:

- Socios de cooperativa de trabajo asociado.
- Contratos para la formación formalizados con anterioridad al 18 de junio de 2010 y no prorrogados con posterioridad a dicha fecha.
- Ministros de culto de las distintas confesiones religiosas: Clero Diocesano de la Iglesia Católica, ministros de culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, los dirigentes religiosos e imanes de las comunidades integradas en la Comisión Islámica de España, y ministros de culto pertenecientes a las comunidades israelitas de España.
- Consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas, siempre que no posean el control de éstas.
- Trabajadores desplazados por empresas radicadas en Japón con mantenimiento de la obligación de cotizar en el sistema de Seguridad Social de dicho país.

2.3.2.1.13.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Con carácter general la exclusión en la cotización de prestaciones o contingencias implican la necesidad de cotizar, respecto de estos trabajadores, en Códigos de Cuenta de Cotización específicos que deben ser solicitados ante la Administración de la Seguridad Social.

2.3.2.1.13.3 Regulación

- Disposición adicional cuarta de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 2398/1977, de 27 de agosto (BOE de 19 de septiembre), se regula la Seguridad Social del Clero Diocesano de la Iglesia Católica, modificado por Real Decreto 1613/2007, de 7 de diciembre (BOE de 22).
- Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo (BOE 16/03), sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los Ministros de Culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.
- Real Decreto 1138/2007, de 31 de agosto (BOE 13/09), por el que se modifica el Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.
- Real Decreto 176/2006, de 10 de febrero, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los dirigentes religiosos e imanes de las comunidades integradas en la Comisión Islámica de España (vigencia 01-04-2006).

- Ley 25/1992, de 10 de noviembre por la que se aprueba el acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España.
- Letra k) del artículo 97 de la Ley General de la Seguridad Social.
- Convenio de Seguridad Social entre España y Japón firmado el 12 de noviembre de 2008, que establece la obligatoriedad de cotización, exclusivamente, por accidentes de trabajo y enfermedades profesiones.

2.3.2.1.14 Consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas, asimilados a cuenta ajena, con contrato de trabajo

2.3.2.1.14.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Este colectivo de trabajadores está excluido de la cotización para desempleo y Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

2.3.2.1.14.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas, asimilados a cuenta ajena, deben causar alta en Códigos de Cuenta de Cotización específicos para este tipo de trabajadores y, además, en el supuesto de que, además de realizar este tipo de actividad para la empresa, mantengan una relación laboral de carácter ordinario con la misma, se identificarán con el valor 951 del campo COLECTIVO DE TRABAJADORES, en cuyo caso, se deberá comunicar el correspondiente contenido en el campo TIPO DE CONTRATO. En el caso de que no mantengan una relación laboral de carácter ordinario con la empresa, se identificarán con el valor 952 del campo COLECTIVO DE TRABAJADORES.

2.3.2.1.14.3 Regulación

- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.

2.3.2.1.15 Socios de cooperativas de trabajo asociados con vinculación permanente o temporal con la cooperativa

2.3.2.1.15.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Los socios de cooperativas de trabajo asociado incluidos en Regímenes de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena se encuentran excluidos de cotizar por el Fondo de Garantía Salarial.

Además, el tipo de cotización para desempleo se encuentra en función de si la vinculación del socio con la cooperativa tiene un carácter permanente o temporal.

Por último, la base mínima de cotización en los supuestos de contrato a tiempo parcial no puede ser inferior a unas cuantías específicas establecidas en función del grupo de cotización de los trabajadores.

2.3.2.1.15.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Los socios de cooperativas de trabajo asociado incluidos en Regímenes de Trabajadores por cuenta ajena deben causar alta en Códigos de Cuenta de Cotización específicos para este tipo de trabajadores y, además, si les resultan de aplicación incentivos por su incorporación a la sociedad o por la transformación en permanente de su vinculación a la sociedad, deberán tener contenido en el campo TIPO DE CONTRATO. En el resto de los casos, los socios de cooperativas de trabajo asociado se identificarán con los valores 953 ó 954 del campo

COLECTIVO DE TRABAJADORES en función de si su vinculación con la sociedad es temporal a tiempo completo o temporal a tiempo parcial, respectivamente.

2.3.2.1.15.3 Regulación

- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.

2.3.2.1.16 Causa de baja: excedencias por cuidado de hijos, familiares o violencia de género

2.3.2.1.16.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

La causa que motiva la baja del trabajador en la empresa con la extinción de la obligación de cotizar, venga ésta derivada de una extinción o de una suspensión de su relación laboral, tiene, en determinados supuestos, repercusión en la situación posterior de dicho trabajador, o de otro distinto, en su relación con la Seguridad Social, tanto en materia de prestaciones económicas como en el acceso a incentivos a la contratación por la misma o distinta empresa.

2.3.2.1.16.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación de la causa de la baja de los trabajadores se realiza mediante la anotación del campo CLAVE DE SITUACIÓN con alguna, entre otras, de las siguientes situaciones:

VALOR	DENOMINACIÓN
51	DIMISIÓN O BAJA VOLUNTARIA
53	DESPIDO DISCIPLINARIO PROCEDENTE
54	BAJA NO VOLUNTARIA
56	FALLECIMIENTO
58	PENSIONISTA
63	EXCEDENCIA VOLUNTARIA O FORZOSA
65	AGOTAMIENTO INCAPACIDAD TEMPORAL
68	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS
69	REGULACIÓN DE EMPLEO
73	EXCEDENCIA CUIDADO DE FAMILIARES
74	SUSPENSIÓN POR CAUSAS DISTINTAS A LAS DE LAS CLAVES 63 ó 68
76	EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GENERO
77	DESPIDO COLECTIVO
78	DESPIDO IMPROCEDENTE
85	EXTINCIÓN CONTRATO EN PRUEBA

2.3.2.1.17 Trabajadores sustitutos de trabajadores jubilados anticipadamente a los 64 años

2.3.2.1.17.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Por los trabajadores jubilados anticipadamente a los 64 años las empresas están obligadas a mantener en situación de alta durante 1 año a trabajadores que les sustituyan, de acuerdo con las especificaciones del Real Decreto 1194/1985.

2.3.2.1.17.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Los trabajadores que sustituyen a trabajadores jubilados anticipadamente a los 64 años se identifican con el valor 03 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN. Además, el campo NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO debe adoptar contenido con el Número de la Seguridad Social del trabajador sustituido.

2.3.2.1.17.3 Regulación

- Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

2.3.2.1.18 Trabajadores en sustitución de trabajadores bonificados y despedidos por la empresa

2.3.2.1.18.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos bonificados conforme a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 35/2010, y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en los dos meses siguientes a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido.

Cuando la cobertura de la vacante se realice con un trabajador perteneciente a alguno de los colectivos de bonificación conforme al citado artículo, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.

El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones indicadas en el primer párrafo de este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.

2.3.2.1.18.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Los trabajadores que sustituyen a trabajadores bonificados y despedidos por la empresa se identifican con el valor 07 del campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN.

2.3.2.1.18.3 Regulación

- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

2.3.2.1.19 Condiciones del trabajador a efecto de la adquisición de incentivos a la contratación:

2.3.2.1.19.1 Desempleado

2.3.2.1.19.1.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Las empresas que realicen contratos indefinidos o temporales, o de duración determinada, a tiempo completo o parcial, o fijos-discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo pueden obtener bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social.

2.3.2.1.19.1.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación de la condición de desempleado de las personas contratadas respecto de las cuales los empresarios pueden resultar beneficiados en la cotización se realizará a través de la anotación del campo CONDICIÓN DE DESEMPLEADO, con alguno de los siguientes valores:

VALOR	DESCRIPCIÓN
1	DESEMPLEADO INSCRITO EN LA OFICINA DE EMPLEO
2	DESEMPLEADO INSCRITO EN LA OFICINA DE EMPLEO DURANTE MÁS DE 12 MESES
B	DESEMPLEADO CON PROBLEMAS EMPLEABILIDAD
D	DESEMPLEADO 12 MESES EN 18 MESES
M	DESEMPLEO CTP/333

2.3.2.1.19.1.3 Regulación

- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2.3.2.1.19.2 Cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o enfermedad profesional

2.3.2.1.19.2.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

- Las empresas que cambien de puesto de trabajo de un trabajador a otro compatible con su estado en los supuestos de riesgo durante el embarazo o lactancia natural, o de enfermedad profesional, puede obtener reducciones de la cuota empresarial a cargo de la Seguridad Social por contingencias comunes.

2.3.2.1.19.2.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

- La identificación del cambio de puesto de trabajo se realizará a través de la anotación del campo CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO, con alguno de los siguientes valores:

VALOR	DESCRIPCIÓN
01	POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL
02	POR ENFERMEDAD PROFESIONAL

2.3.2.1.19.2.3 Regulación

- Disposición Adicional quinta de la Ley 51/2007 de Presupuestos Generales del Estado para 2008.
- Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
- Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011.
- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.

2.3.2.1.19.3 Exclusión social

2.3.2.1.19.3.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

- Las empresas que contraten a trabajadores en situación de exclusión social pueden obtener bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social. La situación de exclusión social se acredita por la pertenencia a alguno de los colectivos relacionados en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción –Ley 44/2007, de 13 de diciembre–.

A efectos de lo previsto en esta Ley, serán consideradas personas en situación de exclusión social aquéllas incluidas en alguno de los siguientes colectivos:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
- Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

2.3.2.1.19.3.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación de la situación de exclusión social se realizará a través de la anotación del valor "1" en el campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VICTIMA VIOLENCIA.

2.3.2.1.19.3.3 Regulación

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

2.3.2.1.19.4 Víctimas de violencia doméstica y de género

2.3.2.1.19.4.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Las empresas que contraten a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctimas de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, pueden obtener bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social.

2.3.2.1.19.4.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación de la condición de víctima de violencia de género o de violencia doméstica se realizará a través de la anotación en el campo EXCLUSIÓN SOCIAL/VICTIMA VIOLENCIA de uno de los siguientes valores:

VALOR	DESCRIPCIÓN
2	VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA
3	VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

2.3.2.1.19.4.3 Regulación

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

2.3.2.1.19.5 Incapacitado permanente o parcial readmitido

2.3.2.1.19.5.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Los empresarios de trabajadores que hayan formado previamente parte de la plantilla de la misma, que hayan causado baja en la misma pasando a tener la condición de incapacitados permanentes o parciales y que, posteriormente, hayan sido readmitidos, pueden ser beneficiarios de reducciones en la aportación empresarial a la Seguridad Social.

2.3.2.1.19.5.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La identificación de la reincorporación se realizará a través de la anotación del campo INCAPACITADO PERMANENTE O PARCIAL READMITIDO con el valor "S".

2.3.2.1.19.5.3 Regulación

Artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo de 1983, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

2.3.2.1.19.6 Empresa cliente en los supuestos de cesión de trabajadores por Empresas de Trabajo Temporal

2.3.2.1.19.6.1 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En las altas de los trabajadores puestos a disposición de empresas usuarios, las Empresas de Trabajo Temporal deben informar de la puesta a disposición anotando el valor 02 en el campo TIPO DE SUBCONTRATACIÓN o CESIÓN y, además, anotar el campo CCC EMPRESA USUARIA con el Código de Cuenta de Cotización de la empresa usuaria donde se incluyen los trabajadores de dicha empresa junto con los que el trabajador puesto a disposición realizará su prestación de servicios.

2.3.2.1.19.6.2 Regulación

Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las empresas de trabajo temporal, y disposiciones de desarrollo.

2.3.2.1.19.7 Trabajadores excedentes de los Sectores industriales, del mueble y del juguete

2.3.2.1.19.7.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Las empresas que contraten a trabajadores excedentes de los sectores industriales del mueble y del juguete pueden obtener bonificaciones en la aportación empresarial por contingencias comunes.

2.3.2.1.19.7.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La concurrencia en un trabajador de la condición de excedente de un sector industrial de los indicados se informa mediante la anotación del campo EXCEDENTE SECTOR INDUSTRIAL, con uno de los siguientes valores, según corresponda:

VALOR	DENOMINACION
3	JUGUETE / JUGUETE
4	MUEBLE / MUEBLE

2.3.2.1.19.7.3 Regulación

- Real Decreto 1679/2009, de 13 de noviembre (BOE de 30-11-09), por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector del mueble a los cambios estructurales en el comercio mundial.
- Real Decreto 1678/2009, de 13 de noviembre (BOE de 30-11-09), por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector del juguete a los cambios estructurales en el comercio mundial.

2.3.2.1.19.8 Personal investigador en formación: de beca y contratos de prácticas

2.3.2.1.19.8.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Las características de la cotización a la Seguridad Social dependen de cómo se efectúa la formación:

- Personal investigador en formación de beca: para el personal investigador en formación de beca la base de cotización a considerar para las prestaciones es la mínima del grupo 1. Para CC y CP se aplican los importes fijos de cotización del contrato para la formación.
- Personal investigador en formación con contrato de trabajo en prácticas: No tienen particularidades en la cotización a la Seguridad Social, cotizando de forma idéntica al resto de los contratos de prácticas, resultando de aplicación, en su caso, las reducciones de cuotas establecidas para los trabajadores discapacitados.

Con independencia de lo indicado respecto de cada uno de los dos colectivos de investigadores en formación, en este supuesto resulta de aplicación una bonificación de cuotas correspondiente al 30 por ciento de la aportación empresarial durante un período total de un año.

2.3.2.1.19.8.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

La forma de identificación del personal investigador en formación depende de cómo se efectúa la formación:

- Personal investigador en formación de beca: Se identifican a través del valor 9909 del campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL. El alta de este personal de investigación debe realizarse en Códigos de Cuenta de Cotización específicos.
- Personal investigador en formación con contrato de trabajo en prácticas: Se identifican a través del valor 9910 del campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL. Además los trabajadores deberán tener como TIPO DE CONTRATO los valores 420 ó 520, pudiendo causar alta en Códigos de Cuenta de Cotización en los que figuren el resto de la plantilla de la empresa sin especiales características en la cotización.

2.3.2.1.19.8.3 Regulación

- El Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación establece bonificaciones de cuotas para el citado personal.

- Resolución de 12 de diciembre de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social del personal investigador en formación y de los doctores beneficiarios de programas de ayuda a la investigación que desempeñen su actividad en el extranjero.
- Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.
- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.

2.3.2.1.19.9 Personal investigador en I+D+i

2.3.2.1.19.9.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Las empresas respecto del personal investigador que realicen actividades exclusivas en Investigación, Desarrollo e Innovación pueden obtener una bonificación del 40 por ciento en la aportación empresarial por contingencias comunes si ejercitan su derecho de opción por dicha bonificación. Esta bonificación será aplicable a trabajadores incluidos en los grupos 1, 2, 3 y 4 de cotización, con contrato indefinido de prácticas temporal de un mínimo de 3 meses de duración.

2.3.2.1.19.9.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

El personal investigador en I+D+i se identifica a través del valor 9916 del campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL. Los trabajadores deben figurar de alta en Códigos de Cuenta de Cotización de empresarios que hayan optado por la aplicación de las bonificaciones de cuotas en sustitución de la deducción, por idéntico concepto, del Impuesto de Sociedades.

2.3.2.1.19.9.3 Regulación

Real Decreto 278/2007, de 23 de febrero, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social respecto del personal investigador.

2.3.2.1.19.10 Contratos de interinidad. Causa y trabajador sustituido

2.3.2.1.19.10.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

- Sustitución de trabajadores en situación de descanso de maternidad
 - Respecto de los trabajadores con contrato de interinidad, cuando la causa sea la sustitución por descanso de maternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, adopción o acogimiento, los empresarios pueden obtener una bonificación de la totalidad de la cuota empresarial por todas las contingencias durante el periodo de sustitución.
 - De igual forma, respecto de los trabajadores sustituidos por los indicados en el anterior párrafo, los empresarios obtendrán idéntica bonificación de cuotas.
- Sustitución de trabajadoras en situación de suspensión por violencia de género
 - Respecto de los trabajadores con contrato de interinidad, cuando la causa sea la sustitución de una trabajadora que ha suspendido su relación laboral como consecuencia de violencia de género, los empresarios podrán obtener una bonificación de la totalidad de la cuota empresarial por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida.

- Sustitución de trabajadores en excedencia por cuidado de hijos u otros familiares
 - Respecto de los trabajadores con contrato de interinidad, cuando la causa sea la sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de hijos u otros familiares las empresas podrán obtener reducciones en la cuota empresarial por contingencias comunes, cuyo porcentaje estará en función del tiempo de vigencia de la contratación.
- Sustitución de trabajadores discapacitados en situación de incapacidad temporal por otro trabajador discapacitado
 - Respecto de los trabajadores discapacitados con contrato de interinidad, cuando la causa sea la sustitución de otro trabajador discapacitados en situación de incapacidad temporal, las empresas podrán obtener bonificaciones de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el período en que persista dicha situación.

2.3.2.1.19.10.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Los contratos de interinidad se identifican con los valores 410 ó 510 del campo TIPO DE CONTRATO. Además, en los cuatro supuestos anteriores, el campo NSS TRABAJADOR SUSTITUIDO debe adoptar contenido con el Número de la Seguridad Social del trabajador sustituido. Por último, el campo CAUSA DE SUSTITUCIÓN deberá adoptar alguno de los siguientes valores en función de la causa de motiva el contrato de interinidad:

VALOR	DENOMINACIÓN
01	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES
02	DESCANSO POR MATERNIDAD y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO o LACTANCIA NATURAL
05	SUSTITUCIÓN DISCAPACITADO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL
06	VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

2.3.2.1.19.10.3 Regulación

- Real Decreto Ley 11/1998, de 4-09-1998, sobre bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- Apartado 3 del artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Disposición adicional decimocuarta del Real Decreto Legislativo 1/1995 -modificada en su título por el artículo 17 de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras-, sobre sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

2.3.2.1.20 Otras situaciones

2.3.2.1.20.1 Periodos trabajados en los estados miembros de la Unión Europea o en los regímenes especiales de funcionarios públicos, civiles y militares

2.3.2.1.20.1.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Respecto de los trabajadores con contrato indefinido, con más de 65 años y con más de 35 años de cotización efectiva, los empresarios tienen derecho a la aplicación de una exoneración en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional. Esta exoneración resulta de aplicación, asimismo, a las aportaciones de los trabajadores.

A efecto del cómputo de los 35 años de cotización efectiva se pueden tomar en consideración los períodos cotizados en los estados miembros del Espacio Económico Europeo o en los regímenes especiales de funcionarios públicos, civiles y militares.

2.3.2.1.20.1.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Las empresas que cuenten con trabajadores en esta situación, o los propios trabajadores, pueden informarlo, mediante acreditación documental, a la Tesorería General de la Seguridad Social a través de cualquier Administración de la Seguridad Social, siempre que tales períodos sean imprescindibles para alcanzar los 35 años de cotización efectiva.

2.3.2.1.20.1.3 Regulación

- Artículo 112.bis y apartado 3 de la disposición adicional vigésima primera de la Ley General de la Seguridad Social.

2.3.2.2 Información aplicable al Régimen Especial de Trabajadores del Mar

2.3.2.2.1 Datos de la embarcación

2.3.2.2.1.1 Zona de navegación

2.3.2.2.1.1.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, cuya actividad se realice a bordo de embarcaciones o buques inscritos en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras, las empresas pueden tener derecho a la bonificación del 90 por ciento de la totalidad de la aportación empresarial a la Seguridad Social.

2.3.2.2.1.1.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el momento de la solicitud de asignación de los Códigos de Cuenta de Cotización asociados a la correspondiente embarcación o buque, a través de las [Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina](#).

2.3.2.2.1.1.3 Regulación

- Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.
- Ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del régimen económico y fiscal de la Comunidad Autónoma de Canarias.

- Artículo 61.13 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

2.3.2.2.1.2 Grupo de Cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar

2.3.2.2.1.2.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, cuya actividad se realice a bordo de embarcaciones pesqueras cuyo tonelaje no exceda de 150 toneladas de registro bruto, las bases de cotización se reducen, a efecto del cálculo de la cuota a ingresar, en función del tonelaje de la embarcación.

2.3.2.2.1.2.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el momento de la solicitud de asignación de los Códigos de Cuenta de Cotización asociados a la correspondiente embarcación o buque, a través de las Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina.

2.3.2.2.1.2.3 Regulación

- Orden de 22 de noviembre de 1974, que determina los coeficientes correctores de la base de cotización y la base reguladora de las prestaciones económicas en los Grupos II y III del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

2.3.2.2.1.3 Modalidad de pesca

2.3.2.2.1.3.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, a los que resulten de aplicación los coeficientes correctores de la base de cotización a los que se refiere el apartado anterior, la base de cotización se determina, entre otros factores por la zona de la actividad –provincia, la categoría profesional según su encuadramiento en los distintos grupos de cotización y la modalidad de pesca-.

2.3.2.2.1.3.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el momento de la solicitud de asignación de los Códigos de Cuenta de Cotización asociados a la correspondiente embarcación o buque, a través de las [Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina](#).

2.3.2.2.1.3.3 Regulación

- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.

2.3.2.2.1.4 Identificador de la embarcación

2.3.2.2.1.4.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en los supuestos de gestión náutica, enroles múltiples y situaciones de alta de trabajadores en CCC por IT, maternidad, paternidad, etc. cuando se produce la venta de una embarcación a un nuevo empresario debe asociárseles una embarcación a efectos de aplicar, si procede, un coeficiente reductor en la edad de jubilación.

2.3.2.2.1.4.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el momento del alta del trabajador a los que sean de aplicación los supuestos mencionados anteriormente, a través de los valores 03, 04 ó 05 del campo IDENTIFICADOR DE LA EMBARCACIÓN.

2.3.2.2.1.4.3 Regulación

- Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

2.3.2.3 Información aplicable al Sistema Especial Agrario Cuenta Ajena

2.3.2.3.1 Modalidad de cotización

2.3.2.3.1.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

La modalidad de cotización en el ámbito del Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social es una opción empresarial, respecto de cada trabajador con contrato temporal o fijo-discontinuo, por la que se determina el procedimiento de cálculo de las bases de cotización y reducciones de cuotas específicas en el ámbito de este Régimen Especial, en función de las retribuciones computables mensualmente o por jornada real efectivamente realizada.

2.3.2.3.1.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el ámbito de afiliación, las empresas podrán comunicar dicha información a través del Sistema RED, cumplimentando el campo MODALIDAD DE COTIZACIÓN con uno de los siguientes valores:

VALOR	DENOMINACIÓN
1	COTIZACIÓN MENSUAL
2	COTIZACIÓN POR JORNADAS REALES

2.3.2.3.1.3 Regulación

- Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011.
- Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.

2.3.2.3.2 Cinco Jornadas Reales Semanales según convenio

2.3.2.3.2.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

No se considera como período de inactividad la situación de alta de los trabajadores que realicen, para un mismo empresario, un mínimo de 5 jornadas reales semanales en cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo que resulte de aplicación.

2.3.2.3.2.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el ámbito de afiliación, las empresas podrán comunicar dicha información a través del Sistema RED, cumplimentando el campo 5 JR/SEMANA S/CONVENIO COLECTIVO con valor "S" o "N".

2.3.2.3.2.3 Regulación

- Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

2.3.2.3.3 *Trabajadores agrarios por cuenta ajena de nacionalidad extranjera con contrato de trabajo de carácter temporal y que precisen autorización administrativa previa para trabajar y, en su caso, autorización de residencia o cualquier otra que reglamentariamente se establezca.*

2.3.2.3.3.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Los trabajadores agrarios por cuenta ajena con estas características se encuentran excluidos de cotizar para la prestación de desempleo.

2.3.2.3.3.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Las empresas podrán comunicar dicha información a través del Sistema RED, cumplimentando el valor 5 del campo EXCLUSIÓN DE DESEMPLEO.

2.3.2.3.3.3 Regulación

- Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

2.3.2.3.4 *Jornadas Reales, tanto las efectivamente realizadas como las previstas en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural*

2.3.2.3.4.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

En la modalidad de cotización por jornadas reales la cotización se realizará, respecto de la aportación por contingencias comunes, en función del número de jornadas reales efectivamente realizadas por los trabajadores y de las previstas de realizar.

2.3.2.3.4.2 Cómo se comunican a la Tesorería General de la Seguridad Social

Mediante la comunicación de los períodos de realización de las jornadas reales.

2.3.2.3.4.3 Regulación

- Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.
- Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.

2.3.2.4 Información aplicable al Sistema Especial de Empleados del Hogar

2.3.2.4.1 Retribución

2.3.2.4.1.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Respecto de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial de Empleados del Hogar, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la escala de retribuciones establecida en la Ley 27/2011.

2.3.2.4.1.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el ámbito de afiliación, los empleadores podrán comunicar dicha información cumplimentando en el formulario TA.2/S – 0138 el campo SALARIO MENSUAL.

2.3.2.4.1.3 Regulación

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

2.3.2.4.2 Cuidadores de familias numerosas

2.3.2.4.2.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

La celebración de contratos de trabajo de carácter fijo con trabajadores incluidos en el Sistema Especial de Trabajadores del Hogar que presten servicios como cuidadores de familias numerosas puede dar lugar a bonificaciones de la aportación empresarial por contingencias comunes.

2.3.2.4.2.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el ámbito de afiliación, las empresas podrán comunicar dicha información cumplimentando el dato TIPO DE FAMILIA NUMEROSA (GENERAL o ESPECIAL) en el formulario TA.2/S - 0138.

2.3.2.4.2.3 Regulación

- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección de Familias Numerosas.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

2.3.2.4.3 Contratos de carácter indefinido con trabajadores mayores de 65 años

2.3.2.4.3.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

La celebración de contratos de trabajo de carácter indefinido con empleados de hogar con más de 65 años y una cotización efectiva de 35 años o más da lugar a una exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes, excepto IT.

2.3.2.4.3.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el ámbito de afiliación, los empleadores podrán comunicar dicha información a través del dato TIPO DE CONTRATO en el formulario TA.2/S – 0138.

2.3.2.4.3.3 Regulación

- Artículo 112 bis de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

2.3.2.4.3.4 Contratos de interinidad. Causa y trabajador sustituido

2.3.2.4.3.4.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

- Sustitución de trabajadoras en situación de suspensión por violencia de género
 - Respecto de los trabajadores con contrato de interinidad, cuando la causa sea la sustitución de una trabajadora que ha suspendido su relación laboral como consecuencia de violencia de género, los empleadores podrán obtener una bonificación de la totalidad de la aportación empresarial por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida.

2.3.2.4.3.4.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

En el ámbito de afiliación, los empleadores podrán comunicar dicha información a través de los datos TIPO DE CONTRATO, CAUSA DE SUSTITUCIÓN y NÚMERO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR SUSTITUIDO en el formulario TA.2/S – 0138.

2.3.2.4.3.4.3 Regulación

- Apartado 3 del artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de protección integral contra la violencia de género.

2.3.2.5 Información aplicable al Régimen Especial de la Minería del Carbón

2.3.2.5.1 Categoría profesional

2.3.2.5.1.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Las bases de cotización de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón no se calculan en función de las remuneraciones computables en cada período de liquidación sino que se establecen en función de su categoría profesional.

2.3.2.5.1.2 Cómo se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social

Las empresas podrán comunicar esta información a través del Sistema RED, cumplimentando el campo CATEGORÍA PROFESIONAL con el valor correspondiente.

2.3.2.5.1.3 Regulación

- Sección 7ª del Capítulo II del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

2.4 Cotización en el Régimen General de la Seguridad Social

2.4.1 Elementos en la cotización

2.4.1.1 Elementos retributivos computables y no computables

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		5 ó 10 por 100 del valor catastral, en función de que se haya modificado o no dicho valor, con el límite del 10 por 100 resto remuneraciones.	
	VEHÍCULO	Entrega		Coste de adquisición empresario, incluidos tributos
		USO	Propiedad empresa	20 por 100 anual coste adquisición
			No propiedad empresa	20 por 100 anual valor mercado vehículo nuevo
		Uso y posterior entrega		Valor del mercado resultante del uso anterior
	PRÉSTAMOS con tipo de interés inferior al legal del dinero			Diferencia entre ambos tipos de interés
	MANUTENCIÓN, VIAJES TURISMO Y SIMILARES			Coste para el empresario, incluidos tributos
	PRIMAS de contrato de seguro, excepto de AT y Resp. Civil			Coste para el empresario, incluidos tributos
	CONTRIBUCIONES Planes de Pensiones o sistemas de prevención 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
	OTROS	PLAZA GARAJE	Propiedad empresa	Valor de mercado
			Alquiler	Coste para el empresario
		BOLSA DE NAVIDAD		Coste para el empresario
		JUGUETES		Coste para el empresario
ETC		Coste para el empresario		

(*) Estarán excluidos de las bases de cotización siempre que el beneficio obtenido por el interesado suponga un complemento de la percepción otorgada por el Sistema en su modalidad contributiva, es decir, siempre que impliquen únicamente un plus de percepción sobre las prestaciones del Sistema en su modalidad contributiva, supuesto en el que tendrán la consideración de mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social.

No computarán en la base de cotización los conceptos establecidos en el artículo 109.2 de la Ley General de la Seguridad Social, conforme se expresa en el cuadro del apartado anterior.

Conceptos excluidos de la Base de Cotización					
Concepto				Importe exento	Importe computable
Gastos de manutención y estancia (dietas)	Gastos de estancia			Importe justificado	El exceso de tales cantidades
	Gastos de manutención	Pernocta	En España	53,34 €/día	
			Extranjero	91,35 €/día	
	Gastos de manutención	No pernocta	En España	26,67 €/día	
			Extranjero	48,08 €/día	
			Personal de vuelo	En España	
Extranjero				66,11 €/día	
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)			Importe gasto justificado	-----
	Remuneración global (sin justificación importe)			0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados	El exceso de dicho importe
Pluses de transporte urbano y de distancia				Hasta el 20% del IPREM (en conjunto)	El exceso del 20% IPREM (en conjunto)
Quebranto de moneda, desgaste útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento ropa trabajo (gastos efectivamente realizados)				Hasta el 20% del IPREM (en conjunto)	El exceso del 20% IPREM (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 IPREM (en conjunto)	El exceso del 20% IPREM (en conjunto)
	Vehículo				
	Préstamos con tipo de interés inferior legal dinero				
	Manutención, viajes turismo y similares				
	Primas de contrato de seguro, excepto AT y resp. Civil				
	Contribuciones Planes pensiones o alternativos (*)				

Conceptos excluidos de la Base de Cotización				
Concepto		Importe exento	Importe computable	
	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)	9 €/día	El exceso de 9€/día y/o no se cumplan los requisitos establecidos	
	Utilización bienes destinados a servicios sociales y culturales del personal, incluidos los locales debidamente homologados destinados por el empresario a prestar el primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados	Importe	-----	
	Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo	Hasta 12.000 euros anuales	El exceso de tales importes y/o no se cumplan los requisitos establecidos	
	Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador	Importe	-----	
	Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendiente)	Hasta 500 euros anuales por cada una de las personas incluidas	El exceso de tales importes	
	La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado.	Importe	-----	

*Estarán excluidas de las bases de cotización siempre que el beneficio obtenido por el interesado suponga un complemento de la percepción otorgada por el Sistema en su modalidad contributiva, es decir, siempre que impliquen únicamente un plus de percepción sobre las prestaciones del sistema.

2.4.1.2 Cotización para contingencias comunes

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

Se considerará remuneración la totalidad de las percepciones económicas, sean en dinero o en especie.

Constituyen percepciones en especie:

- La UTILIZACION, CONSUMO u OBTENCION para fines particulares de bienes, derechos o servicios gratuitamente o con precio inferior al de mercado, aún cuando no supongan un gasto real para quien los concede
- Las entregas en metálico al trabajador para que adquiera bienes, derechos o servicios tiene la consideración de dineraria.

Para la determinación de la [base de cotización por contingencias comunes](#) se seguirán las siguientes normas:

Los grupos de cotización del 1 al 7 tienen establecida una base de cotización mensual.

1. Se computará la remuneración que corresponda al mes al que se refiere la cotización, incluyendo todos los conceptos no excluidos expresamente.
2. Se sumará a esta remuneración la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de aquellos conceptos retributivos de devengo superior al mensual o que no tengan carácter periódico y que vayan a pagarse durante el año en curso. Para calcular el importe indicado se tomará la suma anual de las cantidades a percibir por esos conceptos. Si son trabajadores cuyas retribuciones tienen carácter diario, se dividirá entre 365 (número de días del año), y la cantidad obtenida se multiplica por el número de días a que corresponda la cotización. En el caso de trabajadores cuyas retribuciones tienen carácter mensual, grupos de cotización 1 a 7, ese importe anual se divide entre 12 (número de meses al año).
3. Si la base de cotización que resulte de acuerdo con los puntos 1 y 2 no estuviese comprendida entre la cuantía de la base mínima correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador y de la base máxima, conforme a las cuantías fijadas por la normativa, se cotizará por la base mínima o máxima, según que la resultante sea inferior a aquélla o superior a ésta. La indicada base mínima será de aplicación cualquiera que fuese el número de horas trabajadas diariamente, excepto en aquellos contratos de trabajo en que por disposición legal se establezca lo contrario (contratos a tiempo parcial).
4. Los límites relativos de las bases de cotización (Bases máximas y mínimas) están constituidos por las cuantías mínimas y máximas o únicas para el grupo de categorías profesionales o actividades, y se fijan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico y en la Orden anual de Cotización.

Si el trabajador ha estado de alta todo el mes, el cálculo se realizará con referencia a 30 días con independencia del número de días naturales que tenga el mes. Si ha estado de alta únicamente determinados días, las bases de cotización se determinarán porcentualmente a dichos días trabajados o en alta, tomando como referencia asimismo, un mes de 30 días.

Respecto de los grupos de cotización 8 a 11, de cotización diaria, que tienen establecidas unas bases mínima y máxima con carácter diario, en el supuesto de que su remuneración tenga carácter mensual, podrá determinarse su base de cotización como si de grupos 1 a 7 se tratara, siendo su base mínima y máxima las resultantes de multiplicar por 30 las bases mínima y máxima diaria asignadas.

Asimismo, con respecto a los grupos de cotización diaria, podrá aceptarse que las cotizaciones sean efectuadas como si de remuneraciones de carácter mensual se tratase, siempre que con ello se consiga una permanencia en los importes a cotizar mensualmente y que en cómputo anual resulte igual importe de bases que el que haya sido liquidado de forma promediada.

Según lo previsto en el artículo 112 bis de la [Ley General de la Seguridad Social](#), los empresarios y trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena con contratos de carácter indefinido, así como de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, en los que concurren las circunstancias de tener cumplidos sesenta y cinco o más años de edad y acreditar treinta y cinco o más años de cotización efectiva a cualquier Régimen de la Seguridad Social, incluido el Régimen de Clases Pasivas del Estado, sin que se compute a estos efectos las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

2.4.1.3 Cotización para contingencias profesionales

Se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

- La [base de cotización para las contingencias profesionales](#) estará constituida por la remuneración total que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, con inclusión de la cantidad percibida por horas extraordinarias, y con la aplicación de las exclusiones establecidas en el artículo 109.2 de la [Ley General de la Seguridad Social](#).
- Para determinar la base de cotización correspondiente a cada mes para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las normas primera y segunda del [artículo 1.2 de la Orden de Cotización](#), Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, 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 2012.,
 - Se computarán la remuneración devengada en el mes a que se refiere la cotización.
 - A la remuneración computada conforme a la norma anterior se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias establecidas y de aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico del año 2012. A tal efecto, el importe anual estimado de dichas gratificaciones extraordinarias y demás conceptos retributivos se dividirá por 365, y el cociente que resulte se multiplicará por el número de días que comprenda el período de cotización de cada mes. En el caso de que la remuneración que corresponda al trabajador tenga carácter mensual, el indicado importe anual se dividirá por 12.
 - La cantidad que así resulte no podrá ser superior al tope máximo ni inferior al tope mínimo previstos, cualquiera que sea el número de horas trabajadas diariamente, excepto en aquellos contratos de trabajo en que, por disposición legal, se establezca lo contrario, (contrato a tiempo parcial y contrato para la formación).

Para el año 2012 los topes máximos y mínimos establecidos serán respectivamente de 3.262,50 euros y 748,20 euros.

En determinados supuestos las bases de cotización serán las siguientes:

- De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional quinta del [Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de Otros Derechos de la Seguridad Social](#) y en la disposición adicional segunda de la [Orden de Cotización para 2012](#), las Administraciones Públicas que, conforme a lo establecido en el artículo 38 del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, utilicen trabajadores desempleados para la realización de trabajos de colaboración social, la base de cotización para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se calculará conforme al promedio de la base de cotización por dichas contingencias en los últimos seis meses de ocupación efectiva, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo previsto para la situación de desempleo protegido.
- En los supuestos de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo, la base de cotización será el equivalente al tope mínimo de cotización.
- En cuanto a los Presidentes, Vocales y suplentes en las Mesas electorales, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 7 del Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, por el que se dictan normas reguladoras de los procesos electorales, la base de cotización estará constituida por la base mínima de cotización, y el tipo aplicable será el correspondiente al código CNAE-2009 842, correspondiente a la actividad económica "Prestación de servicios a la comunidad en general".

2.4.1.4 Tipos de Cotización

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

El tipo de cotización por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en los supuestos a que se refiere el artículo 112 bis del texto refundido de la [Ley General de la Seguridad Social](#), será el 1,75 por ciento, del que el 1,46 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,29 por ciento a cargo del trabajador.

Este porcentaje será de aplicación para determinar la aportación del trabajador en la cotización por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes a partir de la fecha del cumplimiento de los 65 años de edad y la acreditación de 35 años de cotización a la Seguridad Social, cuyos empresarios sean beneficiarios de las bonificaciones reguladas en el artículo 4.1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, y que continúen en su puesto de trabajo.

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en la redacción dada por la disposición final octava de la ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

En orden a la aplicación de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

Primera.- En los periodos de baja por incapacidad temporal y otras situaciones con suspensión de la relación laboral con obligación de cotización, continuará siendo de aplicación el tipo de cotización correspondiente a la respectiva actividad económica u ocupación en su caso.

Segunda.- Para la determinación del tipo de cotización aplicable se tomará como referencia lo previsto en el cuadro I de la tarifa de primas, para identificar el tipo asignado en el mismo en

razón de la actividad económica principal desarrollada por la empresa, conforme a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), aprobada por Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, y a los códigos que en la misma se contienen en relación con cada actividad.

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

Tercera.- No obstante lo indicado en la regla anterior, cuando la ocupación desempeñada por el trabajador por cuenta ajena o la situación en que éste se halle se correspondan con alguna de las enumeradas en el Cuadro II –ocupaciones/situaciones– de la tarifa de primas, el tipo de cotización aplicable será el previsto en dicho cuadro para la ocupación o situación de que se trate, en tanto que ésta difiera del que corresponda en razón de la actividad de la empresa.

Cuarta.- La determinación del tipo de cotización aplicable será efectuada, en los términos que reglamentariamente se establezcan, por la Tesorería General de la Seguridad Social en función de la actividad económica declarada por la empresa o, en su caso, por las ocupaciones o situaciones de los trabajadores, con independencia de que, para la formalización de la protección frente a las contingencias profesionales, se hubiera optado a favor de una entidad gestora de la Seguridad Social o de una entidad colaboradora de la misma.

Quinta.- Para la determinación de las cuotas a ingresar por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes a periodos de liquidación anteriores a 1 de enero de 2010, fecha de entrada en vigor de la tarifa de primas regulada en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, los tipos de cotización aplicables serán los vigentes en el período de liquidación de que se trate.

Las Administraciones Públicas, por los perceptores de prestaciones de desempleo en trabajos de colaboración social, aplicarán los tipos correspondiente a la actividad código CNAE 84 (0,65 % en IT y 1,00 % en IMS), sobre la base de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En relación a los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, afectados por el coeficiente reductor de la edad de jubilación previsto en el RD 383/2008, de 14 de marzo, procederá aplicar un tipo de cotización adicional para la cotización por contingencias comunes. Durante el año 2012 será del 7,10 por 100 (5,92 por 100 a cargo de la empresa y 1,18 por 100 a cargo del trabajador).

En relación con los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza a que se refiere la disposición adicional cuadragésima séptima de la Ley General de la Seguridad Social, procederá aplicar un tipo de cotización adicional del 6,50 por ciento (5,42 % a cargo de la empresa y 1,08 % a cargo del trabajador).

El tipo de cotización por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por los trabajadores de sesenta y cinco o más años, y treinta y cinco años de cotización efectiva que se encuentre en los supuestos a que se refiere el artículo 112 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será el 1,75 por 100, del que el 1,46 por 100 será a cargo de la empresa y el 0,29 por 100 a cargo del trabajador.

- **Cotización por desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional:**

La base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales. En el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios se obtendrá en función de la modalidad de cotización que corresponda al trabajador.

Los tipos de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional serán los siguientes:

• **Desempleo:**

- Tipo general: El 7,05 por 100, del que el 5,50 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,55 por 100 a cargo del trabajador.
- Contratación de duración determinada a tiempo completo: El 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 corresponde a la empresa y el 1,60 por 100 al trabajador.
- Contratación de duración determinada a tiempo parcial: el 9,30 por 100, del que el 7,70 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.
- El tipo general será aplicable en los supuestos de contratación indefinida, incluidos los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos, en la contratación de duración determinada en las modalidades de prácticas, formación, relevo e interinidad, y en los contratos de cualquier naturaleza realizados con minusválidos con una discapacidad no inferior al 33 por 100, así como en la transformación de un contrato de duración determinada, a tiempo completo o parcial, en un contrato de duración indefinida, desde el día de la fecha de la transformación.
- Asimismo será de aplicación el tipo general para los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado incluidos en Regímenes de la Seguridad Social que tengan prevista la cotización por Desempleo, y a los funcionarios de empleo, personal estatuario y militares de complemento y de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas, que presten sus servicios con carácter interino o de sustitución. Igualmente, a partir de la fecha en que se reconozca al trabajador con contrato de duración determinada, una disminución de su capacidad no inferior al 33 por 100, y a los internos que trabajen en talleres penitenciarios.
- A los representantes de comercio que presten servicios para varias empresas les será de aplicación el tipo de cotización por desempleo que corresponda a cada contratación.
- A los penados y menores que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y centros de internamiento les será de aplicación el tipo general del 7,05 por 100 (5,50 por 100 empresario y 1,55 por 100 trabajador).
- A los miembros de las corporaciones locales, Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los Cargos representativos de los sindicatos, que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución, les serán de aplicación el 8,30 por 100 ó el 9,30 por 100, respectivamente.
- A los reservistas voluntarios, salvo que fueran funcionarios de carrera, y a los reservistas de especial disponibilidad, cuando sean activados para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, les será de aplicación el tipo del 8,30 por 100 (6,70 y 1.60 por 100, empresa y trabajador, respectivamente).
- En el supuesto de que en un mismo código de cuenta de cotización coexistieran diferentes tipos de cotización para Desempleo, se reflejará el importe total de las bases de cotización que correspondan y el importe total de las cuotas, dejándose en blanco el campo correspondiente al tipo.
- La cotización para la contingencia de Desempleo de los trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, se obtendrá aplicando al total de las bases de cotización que correspondan el

7,05 por ciento (5,50 por 100 a cargo de la empresa y 1,55 por 100 a cargo del trabajador).

- Durante el año 2012 se aplicará a todos los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural así como maternidad y paternidad causadas durante la situación de actividad, cualquiera que sea el grupo en el que puedan encuadrarse, una reducción en la cuota a la cotización por desempleo equivalente a 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización.
- Respecto de los trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual, el tipo aplicable será el 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador, salvo que se trate de contratos en prácticas, de relevo o de interinidad o de contratos celebrados con trabajadores discapacitados (discapacidad no inferior al 33 por 100), en cuyo caso el tipo aplicable será el 7,05 por 100 (5,50 por 100 a cargo de la empresa y 1,55 por 100 a cargo del trabajador).
- No cotizarán por Desempleo el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes hasta el segundo grado inclusive, por consanguinidad, afinidad o adopción, del titular de la explotación agraria en la que trabajen, siempre que convivan con él y no demuestren su condición de asalariados.

- **Fondo de Garantía Salarial:**

- El 0,20 por 100, a cargo exclusivo de la empresa.
- En el Sistema Especial para Trabajadores por cuenta ajena agrarios el 0,10 por 100, a cargo exclusivo de la empresa.

- **Formación Profesional:**

- El 0,70 por 100, del que el 0,60 por 100 será a cargo de la empresa y el 0,10 por 100 a cargo del trabajador.
- En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios el 0,18 por ciento, del que el 0,15 por 100 será a cargo de la empresa y el 0,03 por 100 a cargo del trabajador.

Conforme se prevé en el apartado 3 de la disposición adicional vigésima primera de la [LGSS](#), la exoneración de la cotización prevista en el artículo 112 bis para los trabajadores que tengan 65 o más años de edad y 35 años o más de cotización efectiva, comprenderá también las aportaciones correspondientes a Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 225 y en la disposición adicional vigésima primera de la [LGSS](#), así como en el artículo 83 del [Reglamento General de Recaudación](#), las cuotas por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional se liquidarán e ingresarán conjuntamente con las correspondientes a la Seguridad Social, en la misma forma y plazo que éstas.

2.4.1.5 Tablas y cuadros de bases y tipos de cotización 2012

2.4.1.5.1 Cuadro de Bases de Cotización

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	BASE MINIMA	BASE MAXIMA	TIEMPO PARCIAL	
				MÍN/HORA	COOP.TRABJ. ASOC. MIN./MES
1	Ingenieros y Licenciados	1.045,20	3.262,50	6,30	470,40
2	Ing. Técnicos, Peritos y Ay. Titulados	867,00	3.262,50	5,22	346,80
3	Jefes administrativos y de taller	754,20	3.262,50	4,54	301,80
4	Ayudantes no titulados	748,20	3.262,50	4,51	299,40
5	Oficiales administrativos	748,20	3.262,50	4,51	299,40
6	Subalternos	748,20	3.262,50	4,51	299,40
7	Auxiliares administrativos	748,20	3.262,50	4,51	299,40
8	Oficiales de 1ª y 2ª	24,94	108,75	4,51	299,40
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	24,94	108,75	4,51	299,40
10	Mayores de 18 años no cualificados	24,94	108,75	4,51	299,40
11	Trabajadores menores de 18 años	24,94	108,75	4,51	299,40

2.4.1.5.2 Cuadro de tipos de cotización

El Tipo de Cotización es el porcentaje que se aplica a la base de cotización, siendo el resultado la cuota o importe a pagar.

Los tipos de cotización serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

TIPOS DE COTIZACION 2012	EMPRESA	TRAB.	TOTAL
CONTINGENCIAS COMUNES Sistema especial trabajadores por cuenta ajena agrario	23,60	4,70	28,30
DESEMPLEO			
•Indefinido y temporales de prácticas, relevo, interinidad, inserción, discapacitados, penados en talles penitenciarios. Cooperativas vínculo indefinido.	5,50	1,55	7,05
• Duración determinada a Tiempo Completo.	6,70	1,60	8,30
• Duración determinada a T. Parcial.	7,70	1,60	9,30
FONDO DE GARANTIA SALARIAL (S.E.A.)	0,20 0,10	---	0,20
FORMACION PROFESIONAL (S.E.A.)	0,60 0,15	0,10 0,03	0,70 0,18
ACCIDENTES DE TRABAJO	S/Tarifa Primas. Ley 26/2009		
HORAS EXTRAS	23,60	4,70	28,30
HORAS EXTRAS POR FUERZA MAYOR	12,00	2,00	14,00

2.4.1.6 Tarifa de primas de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional:

Las primas correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tendrán, a todos los efectos, la condición de cuotas de la Seguridad Social.

La cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en los Regímenes de la Seguridad Social en que se deba cotizar específicamente por estas contingencias, se efectuará mediante aportaciones exclusivas de las empresas.

El porcentaje a aplicar será el establecido en la tarifa de primas vigente ([disposición adicional cuarta de la ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007](#)), en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010), según la actividad desarrollada por la empresa o la ocupación/situación del trabajador, en su caso.

2.4.2 Especialidades de cotización

2.4.2.1 Incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos temporales de corta duración

En los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.

Dicho incremento no será de aplicación a los contratos de INTERINIDAD. Tampoco a los contratos de FORMACION por tratarse de cuotas fijas.

Las Empresas de Trabajo Temporal están afectadas por este incremento en las contrataciones inferiores a 7 días. Debe tenerse en cuenta, para la aplicación del incremento, la duración del contrato con trabajo efectivo entre el trabajador y la empresa de trabajo temporal con independencia de las cesiones de trabajadores efectuadas a empresas usuarias

La cuota total empresarial por Contingencias Comunes en el R.General en los contratos temporales de corta duración será pues del 32,09%. [23,60+(23,60x36%)]

Los días a tener en cuenta en los contratos a Tiempo Parcial, a estos efectos, serán naturales independientemente de las horas trabajadas.

2.4.2.2 Cotización adicional por horas extraordinarias

La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estará sujeta a una cotización adicional por parte de empresarios y trabajadores, con arreglo a los tipos que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, destinada a incrementar los recursos generales del sistema de la Seguridad Social.

Dicha cotización adicional por horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la [Orden de Cotización](#) aplicando los siguientes tipos:

Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor: el 14,00 por ciento (12,00 por 100 a cargo de la empresa y 2,00 por 100 a cargo del trabajador).

Horas extraordinarias no comprendidas en el párrafo anterior: el 28,30 por ciento (23.60 por 100 a cargo de la empresa y 4,70 por 100 a cargo del trabajador).

De acuerdo con el artículo 120.2 de la Ley General de la Seguridad Social, la cotización adicional por horas extraordinarias no es computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

Con relación a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios no resultara de aplicación la cotización adicional por horas extraordinarias a la que se refiere el apartado Dos.3 del artículo 132 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre.

2.4.2.3 Coeficientes reductores por exclusión de contingencias o colaboración voluntaria.

Desde el 1 de Enero de 2012 los coeficientes reductores que debían de aplicarse a las cuotas devengadas por las empresas autorizadas de alguna contingencia serán las reflejadas en los cuadros siguientes.

COEFICIENTES REDUCTORES (CUOTA ÍNTEGRA x COEFICIENTE = DEDUCCIÓN) EMPRESAS CON EXCLUSIONES			
CONCEPTO EXCLUIDO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
a) Incapacidad Temporal derivada enfermedad común o accidente no laboral.....	0,046	0,009	0,055
b) En los supuestos a que se refiere el segundo inciso del primer párrafo del apartado 2 de la disposición quinta del RD 480/1993, de 2 de abril, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local.....	0,033	0,007	0,040
c) Funcionarios de nuevo ingreso (desde 01/01/2011) excluidos contingencias IT, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (art. 20 R.D.Ley 13/2010)	0,050	0,010	0,060

EMPRESAS COLABORADORAS			
MODALIDADES DE COLABORACIÓN	A.S.	I.T.	TOTAL
Prestación económica de incapacidad temporal (derivada de enfermedad común o accidente no laboral).....	-----	0,055	0,055

El importe a deducir de la cotización se determinará calculando la cuota íntegra, teniendo en cuenta las bases y el tipo único de cotización vigente. El resultado obtenido se multiplicará por el coeficiente o suma de los mismos, en su caso, constituyendo el producto que resulte el importe a deducir.

2.4.2.4 Aportación al sostenimiento de Servicios Comunes.

Las aportaciones de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social al sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social, a que se refiere el artículo 75 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, se determinarán aplicando el coeficiente del 16 por ciento.

La Tesorería General de la Seguridad Social aplicará el coeficiente señalado en el párrafo anterior sobre las cuotas ingresadas que correspondan a cada una de las Mutuas afectadas, una vez descontada la parte relativa al reaseguro obligatorio.

Se fija en el 31,00 por ciento el coeficiente para determinar la cantidad que deben ingresar las empresas autorizadas a colaborar en la gestión de la asistencia sanitaria e incapacidad temporal derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en concepto de aportación al sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social y de contribución a los demás gastos generales y a las exigencias de solidaridad nacional.

El citado coeficiente se aplicará a las cuotas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales recaudadas por incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

2.4.2.5 Cotización durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad y en los casos de compatibilidad del subsidio por maternidad con períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial

- La base de cotización durante estas situaciones vendrá determinada en función de la base de cotización del mes anterior al de la baja.

La base de cotización durante dichas situaciones permanecerá inalterable desde su comienzo, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1/ Cuando, en el transcurso de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad o paternidad, la base de cotización para contingencias comunes inicialmente calculada resulte inferior a la base mínima de cotización correspondiente al grupo de la categoría profesional del trabajador de que se trate. En este caso, la base de cotización aplicable durante tal situación será dicha base mínima. Respecto de la base de cotización para contingencias profesionales, será de aplicación el tope mínimo establecido para estas contingencias.

2/ Cuando se produzca una elevación de los salarios de los trabajadores en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial, que retrotraiga sus efectos económicos a una fecha anterior a la del inicio de estas situaciones. Dicha elevación determinará, asimismo, una modificación de la base de cotización aplicable, naciendo la obligación de cotizar por las diferencias salariales, lo que dará lugar a un aumento de la base de cotización anterior a la fecha de la baja y a la consiguiente revisión de los subsidios económicos.

- A fin de poder dar cumplimiento a la previsión legal establecida (artículo 131 bis de la Ley General de la Seguridad Social), de subsistencia de la obligación de cotizar en los supuestos de alta médica de incapacidad temporal, antes del agotamiento de su plazo máximo, cuando no existe posterior declaración de incapacidad permanente, mientras no se produzca la extinción de la relación laboral o del citado plazo máximo, la empresa deberá mantener en alta y la cotización correspondiente al trabajador, así como el abono de la prestación en régimen de pago delegado. Si la prestación se abonara en régimen de pago directo por la Entidad Gestora o colaboradora, la empresa deberá continuar ingresando su propia aportación. Si posteriormente se le concediera al trabajador una incapacidad permanente que exonerara de la cotización por retrotraer sus efectos a la fecha del alta médica inicial, podrá solicitarse por la empresa la devolución de los ingresos indebidamente producidos.

- En los supuestos de extinción de la incapacidad temporal por el transcurso del período máximo de 18 meses, en los que se produce la baja en la Seguridad Social de los afectados por parte de la empresa, si posteriormente se le denegara al interesado la incapacidad permanente, pueden darse dos situaciones:

a) Si el trabajador se reincorpora al trabajo y posteriormente, antes de transcurridos 6 meses, inicia una nueva situación de I.T., aún por la misma causa que el anterior proceso, procederá el alta en la Seguridad Social desde la reincorporación y la base de cotización durante la nueva situación de I.T. se determinará conforme a las normas establecidas con carácter general.

b) Si no se produce la reincorporación al trabajo, lo que se justificaría con una nueva baja de I.T. por la misma o distinta causa, la empresa deberá dar de alta en la Seguridad Social al trabajador desde que se le reconoce esta nueva situación, y teniendo en cuenta que en el mes anterior al de la denegación de la incapacidad permanente no existió cotización, la base de cotización que correspondería aplicar sería la misma que la del anterior proceso, con el límite de que no podrá ser inferior a la base mínima de cotización vigente.

- Teniendo en cuenta que las prestaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, descanso por maternidad o paternidad, son de gestión directa por parte de la Entidad Gestora (INSS o Servicio Público de Empleo Estatal –desempleados-), el empresario vendrá obligado a ingresar únicamente la aportación que le corresponde soportar. La aportación correspondiente al trabajador será ingresada por la Entidad Gestora una vez retenido su importe de la prestación económica abonada.

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

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

A los trabajadores que habiendo sido contratados a jornada completa, y que por razones de guarda legal o cuidado directo de un familiar pasen a realizar una jornada reducida, les será de aplicación, a efectos de determinar su base de cotización durante estas situaciones, las normas establecidas para la cotización de los trabajadores con contratos de trabajo a tiempo parcial.

En la situación de recaída o proceso de incapacidad temporal iniciado por la misma dolencia que otro anterior y antes de que transcurra un período de 6 meses desde la anterior alta, y siempre que esta primera situación de incapacidad temporal no se hubiera agotado por expiración del plazo máximo establecido, no procederá aplicar la base de cotización calculada para el anterior proceso, sino que habrá que realizar una nueva determinación de la base de cotización conforme a las reglas establecidas por la normativa vigente, es decir, en función de la base de cotización correspondiente al mes anterior a aquél en el que se produce la recaída.

En la cotización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, durante los periodos de baja por incapacidad temporal y otras situaciones con suspensión de la relación laboral con obligación de cotización, continuará siendo de aplicación el tipo de cotización correspondiente a la respectiva actividad económica u ocupación, de conformidad a la tarifa de primas establecida en la [disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006 de 28 de diciembre \(PGE 2007\)](#), en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009 de 23 de diciembre, de PGE para el año 2010.

-En el SISTEMA ESPECIAL AGRARIO durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante la situación de actividad, la cotización se efectuará en función de la modalidad de contratación de los trabajadores. Por ello:

a) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato indefinido la cotización, en estas situaciones, se regirá por las normas establecidas en este apartado.

En todo caso y conforme se establece en el artículo 13 del Real decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, que modifica lo establecido en el apartado 1.º del artículo 4.4.a) de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social se producirán las siguientes reducciones en la aportación empresarial por contingencias comunes:

1.- En el caso de los trabajadores incluidos en el grupo 1 de cotización una reducción de 8,10 puntos porcentuales, lo que supone un tipo de cotización efectivo del 15,50 por ciento.

2.- Para los trabajadores incluidos en los grupos 2 al 11, una reducción de 13,20 puntos porcentuales, lo que supone un tipo de cotización efectivo del 2,75 por ciento.

b) Respecto a los trabajadores agrarios con contrato temporal y fijo discontinuo resultarán de aplicación lo establecido en el apartado a) anterior en relación a los días contratados en los que no se hayan podido prestar sus servicios por encontrarse en alguna de las situaciones antes aludidas.

En cuanto a los días en los que no esté prevista la prestación de servicios, estos trabajadores, estarán obligados a ingresar la cotización correspondiente a los periodos de inactividad, excepto en los supuestos de percepción de los subsidios por maternidad y paternidad, que tendrán la consideración de periodos de cotización efectiva a efectos y las correspondientes prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia.

2.4.2.6 Cotización durante la situación de desempleo contributivo

Durante la percepción de la prestación de desempleo por extinción de la relación laboral, la base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que exista obligación legal de cotizar será la base reguladora de la prestación por desempleo, calculada sobre el promedio de las bases de los últimos 180 días de ocupación cotizada por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con exclusión de las cantidades correspondientes a horas extraordinarias, anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con respeto, en todo caso, del importe de la base mínima por contingencias comunes prevista para cada categoría profesional, teniendo dicha base la consideración de base de contingencias comunes a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.

Durante la percepción de la prestación de desempleo por suspensión de la relación laboral, en virtud de expediente de regulación de empleo o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o por reducción temporal de jornada en virtud de expediente de regulación de empleo, la base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que exista obligación legal de cotizar será equivalente al promedio de las bases de los últimos seis meses de ocupación cotizada, por contingencias comunes y por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación legal de cotizar.

Durante el período de percepción de las prestaciones por desempleo por parte de las víctimas de violencia de género que tengan suspendida la relación laboral, la entidad gestora de las prestaciones ingresará la cotización a la Seguridad Social conforme a lo establecido para los supuestos de extinción de la relación laboral. (Disposición adicional tercera de la [Orden de Cotización](#)).

La reanudación de la prestación por desempleo, en los supuestos de suspensión del derecho, supondrá la reanudación de la obligación de cotizar por la base de cotización indicada en los párrafos anteriores correspondiente al momento del nacimiento del derecho.

Cuando se hubiese extinguido el derecho a la prestación por desempleo por realizar un trabajo de duración igual o superior a 12 meses y, el trabajador opte por reabrir el derecho inicial, la base de cotización a la Seguridad Social será la base reguladora de la prestación por desempleo correspondiente al momento del nacimiento del derecho inicial por el que se opta.

Durante la percepción de la prestación sólo se actualizará la base de cotización indicada en los párrafos anteriores cuando resulte inferior a la base mínima de cotización a la Seguridad Social vigente en cada momento que corresponda al grupo de cotización del trabajador en el momento de producirse la situación legal de desempleo y hasta dicho tope.

De acuerdo con el artículo 214 de la Ley General de la Seguridad Social, durante la percepción de la prestación de desempleo, el Servicio Público de Empleo Estatal ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y el 35 por ciento de la aportación del trabajador; parte ésta que no descontará de la cuantía de la prestación.

En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación correspondiente a la jornada de trabajo y la correspondiente a la fracción de jornada en desempleo. El Servicio Público de Empleo Estatal ingresará exclusivamente y en su totalidad la aportación del trabajador, minorada en el 35 por ciento.

2.4.2.7 Cotización de desempleo a nivel asistencial

Para determinar la cotización que corresponde efectuar por los trabajadores beneficiarios del subsidio de desempleo, a que se refiere el artículo 218 de la Ley General de la Seguridad Social, (mayores de 52 años) se aplicará el coeficiente reductor 0,20, a deducir de la cuota íntegra resultante.

A estos efectos se tomará como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento. No obstante, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación y el beneficiario sea mayor de 52 años, se tomará como base de cotización el 125 por ciento del citado tope mínimo.

Para determinar la cotización, se actuará del modo siguiente:

- Se calculará la cuota íntegra teniendo en cuenta para ello las bases y el tipo único vigente del Régimen General.
- La cuota íntegra se multiplicará por el coeficiente, constituyendo el producto que resulte el importe a deducir de aquélla.

2.4.2.8 Cotización por abono de salarios con carácter retroactivo

Cuando en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial se abonen salarios con carácter retroactivo, deberá formalizarse una liquidación complementaria, conforme se indica en el artículo 27 de la Orden de Cotización, de acuerdo con las bases, topes, tipos y condiciones vigentes en los meses a que los citados salarios correspondan.

Esta liquidación se formalizará en un único recibo de liquidación de cotizaciones siempre y cuando corresponda al mismo año natural y durante el período de que se trate proceda aplicar iguales tipos de cotización y porcentajes de recargo. Se confeccionará, asimismo, una única relación nominal de trabajadores para cada uno de los meses del periodo objeto de la liquidación.

De igual forma se liquidarán aquellas gratificaciones que no puedan ser objeto de cuantificación anticipada total o parcialmente, a efecto del prorrateo establecido en el artículo 1 de la Orden de Cotización, a cuyo fin las empresas deberán formular 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 presente ejercicio.

El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes a estos salarios, en función de cada uno de los supuestos será el siguiente:

- Cuotas correspondientes a salarios de tramitación a abonar como consecuencia de procesos de despido o extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: hasta el último día del mes siguiente al de la notificación de la sentencia, auto judicial o acta de conciliación.
- Cuotas correspondientes a incrementos de salarios, modificaciones de 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 cualquier otro título legítimo: Hasta el último día del mes siguiente al de:
 - Publicación en el BOE de las normas que los establezcan.
 - Agotamiento del plazo de opción.
 - Notificación del acta de conciliación, sentencia judicial, celebración o expedición del título. No obstante si la norma, acta de conciliación, sentencia o título correspondiente determinaran que los incrementos o diferencias deben abonarse en un determinado mes posterior o establecieran una efectividad diferida para tales ingresos, el plazo reglamentario finalizará el último día del mes siguiente a aquél en que se abonen los incrementos o tengan efecto las diferencias, siempre que se acredite documentalmente el mes en el que han sido abonadas o aplicadas. En el supuesto de que la sentencia judicial que haya declarado las diferencias salariales haya sido recurrida, la obligación de cotizar a la Seguridad Social quedará interrumpida durante la substanciación del recurso, iniciándose el plazo indicado a partir de la fecha de notificación de la sentencia firme dictada por la instancia superior.
- Cuotas correspondientes a atrasos de convenio: Hasta el último día del mes siguiente a aquél en que deban abonarse los incrementos según lo estipulado en el convenio y, en su defecto, hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. Cuando el convenio se publica con posterioridad a la fecha en que conforme al mismo han de abonarse los incrementos salariales, el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas finalizará el último día del mes siguiente al de la publicación. No obstante, si dichos atrasos fueran abonados con anterioridad a la publicación, el plazo finalizaría el último día del mes siguiente a aquél en que se efectuó el abono.

2.4.2.9 Cotización en los supuestos de vacaciones devengadas y no disfrutadas

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

Esta liquidación complementaria comprenderá los días de duración de las vacaciones, aún cuando alcance también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante las mismas, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados. No obstante, en los supuestos en que, mediante ley o ejecución de la misma, se establezca que la remuneración a percibir por el trabajador deba incluir parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas, se aplicarán las normas generales de cotización.

El procedimiento para efectuar la cotización será el siguiente:

1. Si el contrato se extingue a lo largo del mes, procederá efectuar una liquidación complementaria en la que se consignará el número de días de vacaciones que le correspondan al trabajador, con el límite de número de días que restara hasta la finalización de dicho mes, y la base de cotización que corresponda a tales días.
 - a. En el caso de que el número de días de vacaciones generadas excediera del número de días que quedaran hasta la finalización del mes de la extinción de la relación laboral, se realizará la liquidación complementaria por los meses que comprendan las vacaciones en la que se indican el número de días que restarán y la base de cotización que corresponda por éstos.
 - b. Cuando el período de vacaciones devengadas y no disfrutadas incluya una fracción de día, deberá considerarse como un día completo a efectos de su inclusión en la correspondiente liquidación complementaria.
 - c. Si el contrato de trabajo origen de la liquidación complementaria por las cantidades percibidas en concepto de vacaciones devengadas y no disfrutadas, hubiese generado el derecho a la aplicación de un beneficio en la cotización a la Seguridad Social, y éste no se hubiera perdido o extinguido por el transcurso del plazo por el que se concedió, procederá la continuidad de su aplicación en esta liquidación complementaria, al prolongarse tales beneficios hasta la fase postcontractual objeto de la liquidación.
 - d. A efectos de la cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, resultarán de aplicación los tipos correspondientes a la actividad que el trabajador venía desarrollando en la empresa durante la prestación de sus servicios.
 - e. El tipo de liquidación a consignar en la relación nominal de trabajadores será L13.
 - f. En el boletín de cotización se consignará como período el mes o meses a los que se refiera la liquidación, codificándose con clave de liquidación 4 y clave de control 15
 - g. A tener en cuenta a efectos de la determinación de la base de cotización a incluir en la liquidación complementaria del mes de la extinción del contrato, la posible aplicación del tope máximo de cotización vigente, computándose a tal efecto la base de cotización incluida en la liquidación ordinaria del período.
 - h. El plazo reglamentario para ingresar esta complementaria terminará el último día del mes siguiente al de la extinción de la relación laboral, independientemente de que la misma, según el caso, pudiera incluir dicho período.
2. Si el contrato se extinguiera el último día del mes, procederá una liquidación correspondiente al mes siguiente al de la extinción en la que se incluirá tanto el número de días de vacaciones como el importe de la base de cotización que corresponda. El plazo de ingreso de esta complementaria concluirá el último día del mes siguiente al de la extinción del contrato de trabajo. Cuando la extinción de la relación laboral se produce existiendo una **suspensión del contrato de trabajo** por alguna de las causas previstas legalmente, encontrándose el trabajador en situación de baja y no cotización, procederá realizar la liquidación complementaria por las vacaciones pagadas y no disfrutadas referida al mes en el que se produjo la suspensión del contrato, por corresponder las mismas al período de trabajo y alta en la Seguridad Social.
3. Si durante el período correspondiente a las vacaciones no disfrutadas el trabajador iniciara otra relación laboral, y la suma de la base de cotización que procediera en

función de las remuneraciones devengadas en la misma y la correspondiente a las vacaciones superara el tope máximo de cotización, resultará aplicable la distribución establecida para los supuestos de pluriempleo, procediéndose conforme a los criterios de actuación establecidos al respecto. Cuando la extinción de la relación laboral se produjera por el fallecimiento del trabajador, o éste falleciera durante el período correspondiente a estas vacaciones, no procederá la cotización consecutiva a la baja del trabajador fallecido en la Seguridad Social, sino que, dadas las circunstancias excepcionales que acontecen en estos supuestos, procederá el prorrateo de las percepciones entre el número de días o meses de duración del contrato o entre el número de días o meses transcurridos desde el disfrute de las últimas vacaciones, con aplicación de los tipos o topes de cotización correspondientes a cada mes.

4. Cuando la empresa, por resolución judicial o acto de conciliación, esté obligada a cotizar por salarios de tramitación en el mismo período al que correspondan las vacaciones devengadas y no disfrutadas, y que se computan desde la fecha del despido, la liquidación complementaria de dichos períodos se efectuará aunque coincida con las cotizaciones por los salarios de tramitación, con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

2.4.2.10 Cotización del Clero Diocesano de la Iglesia Católica, Ministros de Culto de las iglesias Evangélicas de España, Religiosos de Comunidades Israelitas, Clérigos de la Iglesias Ortodoxa Rusa y miembros de la Orden Religiosa de los Testigos de Jehová

Por Real Decreto 2398/1977, de 27 de agosto (BOE de 19 de septiembre), se regula la Seguridad Social del Clero Diocesano de la Iglesia Católica, modificado por Real Decreto 1613/2007, de 7 de diciembre (BOE de 22).

Por Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo (BOE del 16), se establecen los términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los Ministros de Culto de las Iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE), incluidos los Ministros de Culto de la Unión de Iglesias Cristianas Adventistas del Séptimo Día de España, modificado por Real Decreto 1138/2007, de 31 de agosto (BOE de 13 de septiembre)

Por su parte, la Ley 25/1992 de 10 de noviembre (BOE del 12), por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España, en su artículo 5º establece que los ministros de culto de la misma quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en las mismas condiciones que la legislación vigente establece para el Clero Diocesano de la Iglesia Católica con extensión de la protección a la familia.

El Real Decreto 822/2005, de 8 de julio (BOE del 25), regula la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los clérigos de la Iglesia Ortodoxa Rusa del Patriarcado de Moscú en España, y el Real Decreto 176/2006, de 10 de febrero (BOE del 18), la de los dirigentes religiosos e imanes de las comunidades integradas en la Comisión Islámica de España.

Por Real Decreto 1614/2007, de 7 de diciembre (BOE de 22), se regula la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los miembros de la Orden religiosa de los Testigos de Jehová en España.

Según el artículo 29 del Reglamento de Cotización, la base de cotización de los Clérigos de la Iglesia Católica y demás Ministros de otras Iglesias y confesiones, será única y mensual para todas las contingencias y situaciones incluidas en la acción protectora de estos colectivos y

estará constituida por la cuantía del tope mínimo absoluto de cotización vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social para los trabajadores que tengan cumplida la edad de 18 años, salvo que en las normas de integración del colectivo de que se trate se establezca expresamente otra cosa.

Así sucede en el supuesto del clero diocesano de la Iglesia Católica, al permanecer vigente la Orden de integración de 19 de diciembre de 1977, puesto que, conforme a la misma, la base de cotización está constituida por el salario mínimo sin el incremento correspondiente a prorratas de pagas extraordinarias.

CUADRO RESUMEN

Exclusiones en la cotización	Clero Diocesano	Israelitas , Ortodoxos y Testigos de Jehová	Imanes	Evangélicos
Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural.	Excluido	Excluido	No excluido	No excluido
Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.	Excluido	Excluido	Excluido	Excluido
Contingencias profesionales accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Excluido	Excluido	Excluido	Excluido
Base única mensual de cotización constituida por el tope mínimo de la base de cotización.	641,40 € (excluido incremento pagas extraordinarias)	641,40 € (excluido incremento pagas extraordinarias)	748,20 € (incluido incremento pagas extraordinarias)	Según remuneración (límites grupo cotización 3)
Liquidación de cuotas.	Trimestral Ingreso dentro del primer mes del trimestre natural siguiente	Mensual Ingreso dentro del mes siguiente	Mensual Ingreso dentro del mes siguiente	Mensual Ingreso dentro del mes siguiente

2.4.2.11 Cotización en los contratos para la formación. Cotización de becarios e investigadores. Cotización en programas para la formación.

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

1. Contingencias Comunes: 36,39 euros (30,34 euros corresponden al empresario y 6,05 euros al trabajador).
2. Contingencias Profesionales: 4,17 euros a cargo del empresario (2,33 euros corresponden a IT y 1,84 euros a IMS).
3. Fondo de Garantía Salarial: 2,31 euros a cargo del empresario.
4. Formación Profesional: 1,26 euros (1,11 euros corresponden al empresario y 0,15 euros al trabajador).

5. Respecto a la cotización por desempleo, cuando proceda su cotización según lo dispuesto en el Real Decreto Ley 10/2010 de 10 de junio, corresponderá abonar una cuota de 52,75 euros, de la que 41,15 euros corresponderán al empresario y 11,60 euros al trabajador.

En la relación nominal de trabajadores se relacionará a cada trabajador consignándose como clave de contrato el 421 y como base de cotización, a efectos exclusivos de prestaciones, el 75% de la base mínima de cotización que corresponda, importe que deberá ser proporcional al número de días en alta en el período. En el caso de becarios investigadores el importe de la base mínima del grupo de cotización 1 de Régimen General.

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

De acuerdo con el artículo 132.Doce de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011, la cotización de becarios e investigadores, incluidos en el campo de aplicación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, durante los dos primeros años se llevará a cabo aplicando las reglas correspondientes a la cotización en los contratos para la formación, respecto de la cotización por contingencias comunes y profesionales

El Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre regula los términos y condiciones de la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas para la formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la ley 27/2011 de 1 de agosto.

La cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, así como el ingreso de las cuotas que correspondan, se llevará a cabo conforme las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y aprendizaje establecidas en esta Circular. No se cotizará, en este colectivo, por las contingencias de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

2.4.2.12 Cotización en la situación de pluriempleo

Cuando un trabajador presta servicios en más de una empresa (situación de pluriempleo) y el total de las remuneraciones computables entre todas las empresas fuese inferior a la base mínima según su categoría profesional, o superior al tope máximo de cotización, se deberá formular la oportuna declaración ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma a la que figure adscrita la empresa, solicitando que se practique la distribución de dicha base mínima y del tope máximo para cada una de las empresas. Esta distribución se realizará en función de la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas, con objeto de que cada empresa cotice hasta el límite que corresponda a la fracción que se le asigne por los conceptos retributivos computables que satisfaga al trabajador. A tal efecto, se considerarán las remuneraciones computables para el cálculo de la base de cotización por el importe tenido en cuenta para su determinación.

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

Teniendo en cuenta los límites anteriores, si no se solicitase esta distribución, cada empresa habrá de cotizar por la remuneración total que abone al trabajador, haciendo constar en la transmisión de la relación nominal de trabajadores que el trabajador se halla en situación de pluriempleo.

La cotización para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se realizará en la misma forma cuando el total de las remuneraciones percibidas por el

trabajador en las distintas empresas sea inferior al tope mínimo o superior al tope máximo de cotización vigente.

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

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

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

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

2.4.2.13 Cotización en la situación de alta sin percibo de retribuciones

Cuando el trabajador permanezca en alta en el Régimen General y se mantenga la obligación de cotizar, sin que perciba remuneración computable, se tomará como base de cotización la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional. A efectos de cotización para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se tendrá en cuenta el tope mínimo de cotización establecido.

De acuerdo con el artículo 69 del [Reglamento General sobre Cotización](#), las normas anteriores son aplicables en los siguientes supuestos: cumplimientos de deberes de carácter público, desempeño de cargos de representación sindical y períodos de permisos y licencias, siempre que en cualquiera de los casos no se produzca excedencia en el trabajo ni se perciba remuneración computable de la empresa

Este procedimiento no será de aplicación a las situaciones previstas en la Orden de 27 de octubre de 1992, para los funcionarios públicos incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, durante las situaciones de licencia o permiso sin sueldo, suspensión provisional de funciones y plazo posesorio por cambio de destino.

2.4.2.14 Cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial

La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial, se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere. Para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las Contingencias Comunes, se aplicarán las siguientes normas:

Para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las contingencias comunes, se aplicarán las normas primera a tercera del artículo [36.2 de la Orden de Cotización](#) para el 2012.

Para determinar la base de cotización para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, se computará, asimismo, la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias realizadas motivadas por fuerza mayor, teniéndose en cuenta las normas

primera y segunda del citado artículo 36.2, sin que, en ningún caso la base así obtenida pueda ser superior al tope máximo de cotización ni inferior a 4,51 euros por cada hora trabajada.

La remuneración obtenida por las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor queda sujeta a la cotización adicional regulada en el [artículo 5 de la Orden de Cotización de 2012](#).

La base mínima mensual de cotización para contingencias comunes será el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base horaria establecida en el [artículo 37 de la Orden de Cotización](#).

Grupo Cotización	Importe/Hora
1	6,30 €
2	5,22 €
3	4,54 €
4 a 11	4,51 €

La base de cotización por contingencias comunes y profesionales de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que hubieran optado por la asimilación a trabajadores por cuenta ajena, cuya actividad se realice a tiempo parcial, no podrá ser inferior a 470,40 euros (Grupo Cotización 1), 346,80 euros (Grupo Cotización 2), 301,80 euros (Grupo Cotización 3) ó 299,40 euros (Grupo Cotización 4 a 11).

El procedimiento para la cotización de los contratos a tiempo parcial en los que se acuerda que la jornada anual inicialmente pactada se preste en determinados periodos de cada año, con periodos de inactividad superiores al mensual y con percibo de todas las remuneraciones anuales en tales periodos de trabajo concentrado

Los trabajadores deberán estar en alta en la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato de trabajo, con la consiguiente obligación de cotizar mientras se encuentren en alta, independientemente de que la jornada de trabajo pactada en el contrato se concentre en un determinado período dentro de su vigencia.

La base de cotización se determinará al inicio del contrato de trabajo o de cada ejercicio, en función de las remuneraciones computables para la cotización que a lo largo del mismo se prevea va a percibir el trabajador. El importe se prorrateará a lo largo de los meses de vigencia del contrato o de los 12 meses del ejercicio, aún cuando la jornada laboral se concentre en un determinado período e independientemente de las remuneraciones percibidas durante el mismo, no pudiendo ser la base de cotización mensual inferior a la base mínima que le corresponda según las normas aplicadas a los contratos de trabajo a tiempo parcial.

Al final de la vigencia del contrato de trabajo o del ejercicio, si procediere, se deberá realizar una regularización, mediante una liquidación complementaria, si las remuneraciones computables excedieran de las previstas inicialmente, a ingresar en el mes siguiente a la extinción del contrato o en el mes de enero siguiente, o bien mediante la solicitud de una devolución de cuotas indebidamente abonadas.

No será de aplicación a los contratos de trabajo fijos discontinuos el artículo 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador preste sus servicios en dos o más empresas en régimen de contratación a tiempo parcial, cada una de ellas cotizará en función de las remuneraciones percibidas por el

trabajador. Si la suma de las remuneraciones percibidas sobrepasase el tope máximo de cotización a la Seguridad Social, éste se distribuirá en proporción a las mismas.

Cuando un trabajador que tenga suscrito Convenio Especial sea contratado a tiempo parcial, la suma de ambas bases de cotización no podrá exceder del tope máximo de cotización vigente en cada momento, debiendo en su caso, rectificarse la base de cotización del Convenio Especial en la cantidad necesaria para que no se produzca la superación del tope máximo.

CUADRO DE BASES DE COTIZACION

Bases máximas y mínimas en los contratos a tiempo parcial

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	TIEMPO PARCIAL	
		MÍN/HORA	COOP.TRABAJ..ASOC. MIN./MES
1	Ingenieros y Licenciados	6,30	470,40
2	Ing. Técnicos, Peritos y Ay. titulados	5,22	346,80
3	Jefes administrativos y de taller	4,54	301,80
4	Ayudantes no titulados	4,51	299,40
5	Oficiales administrativos	4,51	299,40
6	Subalternos	4,51	299,40
7	Auxiliares administrativos	4,51	299,40
8	Oficiales de 1ª y 2ª	4,51	299,40
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	4,51	299,40
10	Mayores de 18 años no cualificados	4,51	299,40
11	Trabajadores menores de 18 años	4,51	299,40

2.4.2.15 Cotización en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y descansos por maternidad o paternidad, en contratos a tiempo parcial

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

2.4.2.16 Cotización en la situación de huelga parcial

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

2.4.2.17 Cotización en la situación de guarda legal

De acuerdo con lo establecido en el artículo 43 de la [Orden de Cotización](#), la cotización de los trabajadores que, por razones de guarda legal o cuidado directo de un familiar, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, realicen una jornada reducida, se efectuará en función de las retribuciones que perciban sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior a la cantidad resultante de multiplicar las horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la cotización por las bases mínimas horarias establecidas para los contratos de trabajo a tiempo parcial.

2.4.2.18 Liquidación de cuotas por el personal de los Ministerios y Unidades periféricas de la Administración General del Estado en el Régimen General.

La Orden de 9 de abril de 2001 (BOE del 24), sobre el pago de deudas por cuotas y otros recursos de la Seguridad Social respecto del personal de la Administración del Estado (funcionario o laboral) en situación de alta en el Régimen General o en el Régimen correspondiente, suprimió el específico procedimiento establecido a partir del 1 de enero de 1993 para el pago de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a este personal, e implantó un nuevo sistema recaudatorio basado en la existencia de pagos parciales a cuenta mensuales y de una regularización anual.

No obstante, y ante las dificultades planteadas por los Departamentos Ministeriales para la puesta en marcha de este nuevo sistema, continúa vigente el procedimiento hasta ahora utilizado para el pago de las cuotas de su personal.

Cuando, de acuerdo con lo previsto en la Orden de 27 de octubre de 1992, proceda el ingreso de las cuotas por el personal que se encuentre en las situaciones especiales que la misma contempla, salvo que proceda, como en el caso de las suspensiones con derecho a retribución, cotizar como en activo, se confeccionarán liquidaciones complementarias independientes por cada una de las siguientes situaciones:

- a. Personal en situación de permiso sin sueldo. Este personal mantendrá la misma base de cotización que en activo, pero la cotización se efectuará, exclusivamente, por la aportación empresarial para contingencias comunes.
- b. Personal suspendido provisionalmente de funciones sin derecho a retribución. Se cotizará, exclusivamente, por la aportación empresarial para contingencias comunes, pero la base de cotización será la mínima del grupo de la categoría profesional del funcionario.

Cuando la suspensión provisional del trabajador se declare firme, la baja tendrá carácter retroactivo y procederá la devolución de las cuotas.

Si la suspensión provisional no fuese declarada firme, se formulará una liquidación complementaria por el resto de las cuotas, para todas las contingencias y conceptos de recaudación conjunta.

Si la declaración firme afectase a un período inferior al de suspensión provisional, se formulará liquidación complementaria por el resto de las cuotas, para todas las contingencias y conceptos de recaudación conjunta correspondientes al período no firme, y procederá la baja con carácter retroactivo y la devolución de las cuotas por el período firme.

Las exenciones establecidas en la cotización para los trabajadores con 65 años de edad y treinta y cinco años de cotización efectiva, no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones públicas o en los Organismos públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. ([Artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#))

Durante el año 2012, la base de cotización por todas las contingencias de los empleados públicos encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social a quienes les sea de aplicación lo establecido en la disposición adicional séptima del Real Decreto Ley 8/2010 de 20 de Mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, de 20 de mayo, en tanto permanezca su relación laboral o de servicio, será coincidente con la habida en el mes de diciembre de 2010, salvo que por razón de las retribuciones que perciban pudiera corresponder una de mayor cuantía, en cuyo caso será ésta por la que se efectuará la cotización mensual. (Disposición adicional cuarta de la [Orden de Cotización](#))

A efectos de lo indicado en el párrafo anterior, de la base de cotización correspondiente al mes de diciembre de 2010 se deducirán, en su caso, los importes de los conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y que hubieren integrado dicha base sin haber sido objeto de prorrateo.

Respecto de los funcionarios públicos y demás personal de nuevo ingreso que, tal y como se establece en el Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, sobre actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, deberán ser incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, a partir del 1 de enero de 2011, se contempla en la disposición transitoria quinta del mencionado Real Decreto-Ley 13/2010, una reducción de la aportación empresarial a la cotización de la Seguridad Social. De tal manera que durante el año 2012 se abonará el 50 % de la cuota empresarial que correspondiera, con arreglo a la normativa de aplicación, incrementándose el porcentaje en un 25 % por cada año transcurrido, hasta alcanzar el cien por cien, desde los cuatro a partir de su entrada en vigor.

2.4.2.19 Personal de la Administración local procedentes de la Ex Mupal

Por Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, desarrollado por la Orden de 7 de abril de 1993, actualmente derogada por la Orden de 9 de abril de 2001, se integró en el Régimen General de la Seguridad Social, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local.

El artículo 41 del Real Decreto-Ley 12/1995, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera, estableció los costes de Integración en la Seguridad Social de la MUNPAL.

Tales costes serían:

- a) Tipo adicional del 8,20% por el personal que, en 31 de marzo de 1993, se hallaba incluido como activo en el campo de aplicación de dicho Régimen Especial, durante 20 años a contar desde el 1 de enero de 1996.
- b) Tipo adicional del 1% por el mismo personal, debido a los costes producidos por la asistencia sanitaria prestada en 1993, durante los meses de enero a septiembre de 1996, ambos inclusive. Por tanto, ya no resulta de aplicación en los períodos de liquidación del presente ejercicio.

Las Corporaciones Locales, Entidades e Instituciones en las que preste servicios el citado personal, serán responsables del pago de las aportaciones.

La regulación dada a la cobertura de la asistencia sanitaria del personal procedente de la extinta MUNPAL que vinieran percibiéndola del Sistema Nacional de Salud con cargo a las Corporaciones Locales, por la disposición adicional cuadragésima primera de la Ley General

de la Seguridad Social introducida por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, viene a suponer la extinción de los conciertos que sobre aquella tenían suscritos la extinta MUNPAL, la Tesorería General y el Instituto Nacional de la Seguridad Social y que se subrogaron las Corporaciones Locales en el momento de la integración de los funcionarios en el Régimen General de la Seguridad Social.

En consecuencia, dichas Corporaciones pasan a cotizar por la citada prestación de igual manera que el resto de los empresarios no excluidos de la misma. Por lo tanto, únicamente continuarán excluidas de la incapacidad temporal, Fondo de Garantía Salarial y Desempleo, en su caso.

Aquellas Corporaciones Locales que no suscribieran tales conciertos, sino que lo hubieran hecho con entidades privadas, continuarán su cotización como hasta ahora.

2.4.3 Sistemas Especiales integrados en el Régimen General de la Seguridad Social

2.4.3.1 Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

2.4.3.1.1 Inclusión del Régimen Especial Agrario en el Régimen General

La Ley 28/2011 de 22 de septiembre (BOE del 23) procede a la integración de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario dentro del Régimen General de la Seguridad Social mediante la creación del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. En el mismo quedarán incluidos los trabajadores por cuenta ajena que figuran incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social el día 31 de diciembre de 2011, así como los empresarios a los que presten sus servicios.

Quedarán por tanto integrados en el Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena que, realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios.

La cotización correspondiente a los trabajadores agrarios por cuenta ajena y a los empresarios a los que presten sus servicios se regirá por la normativa vigente en el Régimen General de la Seguridad Social.

2.4.3.1.2 Cotización en el Sistema Especial agrario para trabajadores por cuenta ajena agrario

A los efectos de la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se distinguirá entre los períodos de actividad y de inactividad.

2.4.3.1.2.1 Cotización durante los periodos de actividad

A partir del 1 de enero de 2012 las empresas optaran por la modalidad de cotización aplicable a cada uno de los trabajadores por cuenta ajena: por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. Opción que se deberá comunicar a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma que corresponda, al inicio de la actividad con la comunicación del alta, debiéndose mantenerse ésta durante toda la prestación de servicios. De no ejercitarse expresamente dicha opción por el empresario, se entenderá que el mismo ha elegido la modalidad de bases mensuales de cotización.

Los trabajadores en alta a 31 de diciembre de 2011 en el Régimen Especial Agrario, quedarán incluidos, con efectos de 1 de enero de 2012 en el Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios con la opción de modalidad de cotización que tuvieran a la fecha indicada.

Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales de los trabajadores por cuenta ajena agrarios se determinarán conforme a lo establecido para el Régimen General en el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y deberán estar constituidas por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación.

2.4.3.1.2.1.1 Bases de cotización durante los periodos de actividad.

- La modalidad de **cotización por bases mensuales** resultará obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.

A partir de 1 de enero de 2012, las bases mensuales aplicables para los trabajadores incluidos en este Sistema Especial que presten servicios durante todo el mes, se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 109 del [Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), con aplicación de las siguientes bases máxima y mínima:

BASES DE COTIZACIÓN DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO euros/mes		
Grupos de Cotización	Base mínima	Base máxima
1. Ingenieros y Licenciados	1.045,20	1.800,00
2. Ing. Téc., Peritos y Aytes. Titulados	867,00	1.800,00
3. Jefes de Administración y Taller	754,20	1.800,00
4. Ayudantes no titulados	748,20	1.800,00
5. Oficiales Administrativos	748,20	1.800,00
8. Oficiales de 1ª y 2ª	748,20	1.800,00
9. Oficiales de 3ª y Especialistas	748,20	1.800,00
10. Peones	748,20	1.800,00
11 Trabajadores < de 18 años	748,20	1.800,00

Cuando los trabajadores inicien o finalicen su actividad sin coincidir con el principio o fin de un mes natural, siempre que dicha actividad tenga una duración de, al menos, 30 días naturales consecutivos, la cotización se realizará con carácter proporcional a los días trabajados en el mes.

• A partir de 1 de enero de 2012, las **bases** diarias de **cotización por jornadas reales** correspondientes a cada uno de los grupos de trabajadores que realicen labores agrarias por cuenta ajena y que respecto a los cuales no se hubiera optado por la modalidad de cotización prevista en el apartado anterior, se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con aplicación de las siguientes bases máxima y mínima:

Cuando se realicen en el mes natural 23 o más jornadas reales, la base de cotización correspondiente a las mismas será la establecida en el apartado 1 de este artículo.

BASES DIARIAS POR JORNADAS REALES euros/jornadas		
Grupos de Cotización	Base mínima	Base máxima
1. Ingenieros y Licenciados	45,44	78,26
2. Ing. Téc., Peritos y Aytes. Titulados	37,70	78,26
3. Jefes de Administración y Taller	32,79	78,26
4. Ayudantes no titulados	32,53	78,26
5. Oficiales Administrativos	32,53	78,26
8. Oficiales de 1ª y 2ª	32,53	78,26
9. Oficiales de 3ª y Especialistas	32,53	78,26
10. Peones	32,53	78,26
11 Trabajadores < de 18 años	32,53	78,26

2.4.3.1.2.1.2 Tipos de cotización aplicables durante los periodos de actividad

a) Para la cotización **por contingencias comunes** :

- Respecto los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, el 28,30 por 100, siendo el 23,60 por 100 a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

Durante el año 2012 se aplicará una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización, en la cuota empresarial por contingencias comunes del 15,50 por 100.

- Respecto de los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11 será el 20,65 por 100, siendo el 15,95 por 100 a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

Durante el año 2012 la reducción en la cotización se ajustará a las siguientes normas:

- Para bases de cotización no superiores a 986,70 euros mensuales o a 42,90 euros por jornada realizada, se aplicará una reducción de 6,15 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo, en la cuota empresarial por contingencias comunes del 9,80 por 100.

- Para bases superiores a las anteriormente indicadas y hasta 1.800 euros mensuales o 78,26 euros por jornada realizada les será de aplicación el porcentaje resultante de aplicar las siguientes fórmulas:

- En el caso de bases mensuales:

$$\% \text{ reducción mes} = 6,15\% \times \left(1 + \frac{\text{Base mes} - 986,70}{\text{Base mes}} \times 2,52 \right)$$

- En el caso de cotización por jornadas reales

$$\% \text{ reducción jornada} = 6,15\% \times \left(1 + \frac{\text{Base jornada} - 42,90}{\text{Base jornada}} \times 2,52 \right)$$

b) Para la cotización por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la [disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007](#), siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

c) En los casos en que procedan las bonificaciones para la mejora del crecimiento y del empleo, previstas en [el artículo 4.1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#), así como las reducciones establecidas en la disposición adicional cuarta de la Ley 39/2010 de P.G.E. para el 2011, reducciones de cuotas para el mantenimiento del empleo, estas se aplicarán sobre las cuotas resultantes por contingencias comunes, una vez efectuadas las reducciones establecidas en los apartados a) y b) anteriores.

d) Durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, si corresponde cotizar en este sistema, la base de cotización se calculará, con las reglas generales, establecidas para el Régimen General. El tipo de cotización será el 11.50 por ciento.

e) Con relación a los trabajadores incluidos en este Sistema Especial no resultará de aplicación la cotización adicional por horas extraordinarias a la que se refiere el apartado Dos.3 del artículo 132 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre.

2.4.3.1.2.1.3 Cotización durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad

la cotización se efectuará en función de la modalidad de contratación de los trabajadores. A tal efecto:

a) Respecto los trabajadores agrarios con contrato indefinido la cotización durante estas situaciones se regirá por las normas aplicables con carácter general en el Régimen General de la Seguridad Social.

- Conforme lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y en el artículo 132 de la ley 39/2010. De 22 de diciembre de 2010 (P.G.E. 2011), el tipo de cotización a aplicar será:

- 1.- Para los trabajadores incluidos en el grupo de cotización 1, el del 15, 50 por ciento aplicable a la base de cotización por contingencias comunes.
- 2.- Para los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11, se aplicará una reducción de 13,20 puntos porcentuales, resultando un tipo de cotización del 2,75 por ciento aplicable a la base de cotización por contingencias comunes.

- Durante las situaciones de actividad cualquiera que sea el grupo de cotización en el que esté encuadrado el trabajador, en las situaciones aludidas de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad, se aplicará una reducción en la cuota a la cotización por desempleo equivalente a 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización.

b) En los casos de trabajadores agrarios con contrato temporal y fijo discontinuo se aplicarán las normas en el Régimen General de la Seguridad Social en relación a los días contratados en los que no hayan podido prestar sus servicios por encontrarse en alguna de las situaciones correspondientes a este epígrafe.

En cuanto a los días en los que no esté prevista la prestación de servicios, estos trabajadores estarán obligados a ingresar la cotización correspondiente a los periodos de inactividad, excepto en los supuestos de percepción de los subsidios por maternidad y paternidad, que tendrán la consideración de periodos de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad temporal y muerte y supervivencia.

2.4.3.1.2.2 Cotización en los periodos de inactividad

Se entenderá que existen periodos de inactividad, dentro de un mes natural, cuando el número de jornadas realizadas durante el mismo sea inferior al 76,67 por ciento de los días naturales en que el trabajador figure en alta en este Sistema Especial en dicho mes.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, no existirán periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el trabajador realice en él, para un mismo empresario, un mínimo de 5 jornadas reales semanales, en cumplimiento del convenio colectivo que resulte de aplicación.

Cuando los trabajadores no figuren en alta en el Sistema especial durante un mes natural completo, la cotización respecto de los periodos de inactividad se realizará con carácter proporcional a los días en alta en dicho mes.

En el año 2012, la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este Sistema Especial, durante los periodos de inactividad, será de 748,20 euros.

Durante los periodos de inactividad, el tipo de cotización será el 11,50 por 100, siendo la cotización resultante a cargo exclusivo del trabajador.

La cotización respecto a estos periodos de inactividad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$C = [(n/N) - (jr \times 1,304/N)]bc \times tc$$

En la que:

C= Cuantía de la cotización.

n= Número de días en el Sistema Especial sin cotización por bases mensuales de cotización.

N= Número de días de alta en el Sistema Especial en el mes natural.

jr= Número de días en el mes natural en los que se han realizado jornadas reales.

bc= Base de cotización mensual.

tc= Tipo de cotización aplicable

En ningún caso, la aplicación de la fórmula anterior podrá dar lugar a que C alcance un valor inferior a cero.

2.4.3.2 SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR

2.4.3.2.1 Bases de cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar

Con efectos 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de Empleados de Hogar queda integrado en el [Régimen General de la Seguridad Social](#), mediante la creación del Sistema Especial para Empleados del Hogar, según la Disposición adicional trigésima novena de la [Ley 27/2011 de 1 de agosto](#) (BOE del 2) sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

A partir de 1 de enero de 2012, las bases de cotización por contingencias comunes a este Sistema Especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral.

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	BASE DE COTIZACIÓN
1º	Hasta 74,83 €/mes.	90,20 €/mes.
2º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes.	98,89 €/mes.
3º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes.	146,98 €/mes.
4º	Desde 171,03€/mes hasta 219,11 €/mes.	195,07 €/mes.
5º	Desde 219,12€/mes hasta 267,20 €/mes.	243,16 €/mes.
6º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30€/mes.	291,26 €/mes.
7º	Desde 315,31€/mes hasta 363,40 €/mes.	339,36 €/mes.
8º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes.	387,46 €/mes.
9º	Desde 411,51€/mes hasta 459,60 €/mes.	435,56 €/mes.
10º	Desde 459,61€/mes hasta 507,70 €/mes.	483,66 €/mes.
11º	Desde 507,71€/mes hasta 555,80 €/mes.	531,76 €/mes.
12º	Desde 555,81€/mes hasta 603,90 €/mes.	579,86€/mes.
13º	Desde 603,91€/mes hasta 652,00 €/mes.	627,96 €/mes.
14º	Desde 652,01€/mes hasta 700,10 €/mes.	676,06 €/mes.
15º	Desde 700,11 €/mes.	748,20 €/mes.

A los efectos de la determinación de la retribución mensual, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado, conforme a lo establecido en el artículo 109.1 del Texto Refundido de la ley General de las Seguridad Social, con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.

2.4.3.2.2 Tipos de cotización para el año 2012

Durante el año 2012 el tipo de cotización por contingencias comunes sobre la base de cotización que corresponda, conforme el apartado anterior será el 22 por ciento, siendo el (18,30 por 100 a cargo del empleador y el 3,70 por 100 a cargo del empleado.

Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda, calculada según el apartado anterior, se aplicará el tipo previsto en la tarifa de primas aprobada por la Disposición Adicional cuarta de la Ley 42/2006 (P.G.E. 2007), en la redacción dada por la ley 26/2009 (PGE 2010), siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

2.4.3.2.3 Beneficios en la cotización

De conformidad con lo establecido en la disposición transitoria única de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, durante el ejercicio 2012 será aplicable una reducción del 20 por 100 en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este Sistema Especial. Reducción que se podrá ampliar con una bonificación hasta llegar al 45 por 100, en los casos de las familias numerosas, siempre que los ascendientes o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan su actividad fuera del hogar familiar o estén incapacitados para trabajar (si se tratara de familia numerosa de categoría especial no se exigirá tal condición).

Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir de 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Reducción que se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 %, en las familias numerosas, en los mismos términos de las reducciones y bonificaciones que ya se vienen practicando en éste régimen especial.

2.4.3.2.4 Periodo transitorio en el Régimen Especial Empleados de Hogar

No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, las normas de cotización en ellas establecidas sólo serán de aplicación a los empleadores y a las personas empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se lleve a efecto la comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social, prevista en la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que deberá efectuarse dentro del plazo de seis meses naturales a contar desde el 1 de enero de 2012.

En tanto no se produzca la comunicación aludida en el apartado anterior, la base y el tipo de cotización por contingencias comunes aplicables, inclusive en el mes en que se produzca la misma, serán los siguientes:

Base de cotización: 748,20 euros mensuales.

Tipo de cotización: 22 por 100.

Cuando, de conformidad con la normativa reguladora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, proceda la distribución del tipo de cotización señalado anteriormente, ésta se realizará de la siguiente forma: a cargo del empleador el 18,30 por 100 y del empleado de hogar el 3,70 por 100.

Cuando el empleado de hogar preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores será de su exclusivo cargo el tipo de cotización señalado anteriormente.

Para la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre la base de cotización vigente, se aplicará el tipo de cotización previsto al efecto en la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la [Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007](#).

La cotización por contingencias profesionales correrá a cargo exclusivamente del empleador, salvo cuando el empleado de hogar preste servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, en cuyo caso será a cargo exclusivo de dicho empleado el pago de la cuota correspondiente.

Una vez transcurrido el plazo de seis meses sin que se haya comunicado el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, los empleados de hogar que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores quedarán excluidos de dicho Sistema Especial, con la consiguiente baja en el Régimen General, con efectos de 1 de julio de 2012. Respecto a los empleados de hogar que presten sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador, su cotización al Sistema Especial pasará a efectuarse, desde el 1 de julio de 2012, con arreglo a una base de 748,20 euros mensuales.

2.4.3.3 Sistemas especiales de frutas y hortalizas e industria de conservas vegetales

El artículo 6 de la Orden de 30 de mayo de 1991 (BOE del 8 de junio), por la que se dio nueva regulación a los Sistemas Especiales de Frutas y Hortalizas e Industria de Conservas Vegetales dentro del Régimen General de la Seguridad Social, establece que, a efectos del cómputo de períodos a considerar para el derecho a las prestaciones, cada día de trabajo realizado al servicio de empresas dedicadas a las actividades de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales se considerará como 1'33 días de cotización cuando la actividad se desarrolle en jornada laboral de lunes a sábado, y como 1'61 días de cotización cuando la actividad se realice en jornada de lunes a viernes.

No obstante lo anterior, en la casilla "Nº DIAS/HORAS" de la relación nominal de trabajadores TC-2, deberá consignarse el número de días naturales que medien entre la fecha de inicio de la prestación de servicios o actividad y la fecha del cese, de conformidad con lo previsto al respecto en los Reglamentos Generales de Inscripción y Afiliación, sobre altas y bajas en la Seguridad Social, y de Cotización, sobre el nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar.

A tener en cuenta que tanto para la determinación de la base máxima de cotización a consignar, como del importe de la bonificación a que pudiera tenerse derecho, en su caso, deberán tenerse en cuenta el número de días consignados en el TC-2.

El ingreso de las cuotas se efectuará por las empresas, bien con carácter individual o a través de Asociaciones Empresariales. En el primero de los supuestos el ingreso se realizará en las entidades financieras destinadas para actuar como oficinas recaudadoras, en los plazos y

términos previstos para el Régimen General, formalizando las correspondientes liquidaciones de cuotas en los modelos TC-1 y TC-2 establecidos para el Régimen General.

Las Asociaciones Empresariales con las que se haya suscrito concierto, podrán ingresar el importe correspondiente a las cuotas de cada una de las empresas asociadas a la misma, dentro del segundo mes natural siguiente a aquél al que corresponda su devengo, utilizando para ello los documentos de cotización formulados por cada empresa individualmente.

Este procedimiento de ingreso a través de las Asociaciones Empresariales se mantendrá vigente, de acuerdo con lo previsto en la Orden de desarrollo del Reglamento General de Recaudación.

Lo indicado en los puntos anteriores deberá ser puesto en conocimiento de las empresas afectadas, bien con carácter individual, o a través de las Asociaciones Empresariales que vengan efectuando el ingreso de las cuotas.

2.4.3.4 Sistema especial manipulado y empaquetado tomate fresco

La cuota por tonelada de tomate fresco empaquetado o fracción de 500 ó mas kilogramos se fija para el presente año en 1,28 euros.

Dicho importe se distribuirá en 1,14 euros para las contingencias comunes y 0,14 euros para los otros conceptos de recaudación conjunta (0,12 euros para desempleo y 0,02 euros para formación profesional).

La cotización para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y para el Fondo de Garantía Salarial se realizará conforme a las normas establecidas con carácter general.

2.4.4 Sectores, Colectivos, incluidos en el Régimen General con peculiaridades de cotización

2.4.4.1 Jugadores profesionales de fútbol

Las bases máximas y mínimas de cotización para Contingencias Comunes serán las que correspondan a la categoría de los clubes, según la clasificación siguiente:

Grupo de Cotización		Contingencias Comunes	
		Base mínima mensual	Base máxima mensual
		Euros/mes	Euros/mes
De primera división	2	867,00	3.262,50
De segunda división A	3	754,20	3.262,50
De segunda división B	5	748,20	3.262,50
De restantes categorías	7	748,20	3.262,50

La cotización para las Contingencias Profesionales se efectuará aplicando los tipos correspondientes a la clave de actividad CNAE-2009 93 de la tarifa de primas para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales vigente (1,70% para I.T. y 1,30% para I.M.S.).

2.4.4.2 Trabajadores ferroviarios

En el Convenio Especial suscrito en el extinguido Régimen Especial de Trabajadores Ferroviarios, la cotización se determinará aplicando el coeficiente del 0,94 o del 0,77, en función de que el Convenio Especial incluya o no la protección de la asistencia sanitaria, si está suscrito con anterioridad al 1 de enero de 1998.

2.4.4.3 Representantes de comercio

El representante de comercio es el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y de abonar la cuota en su totalidad, tanto su aportación como la del empresario o empresarios con los que mantenga relación laboral.

- El empresario está obligado a entregar al representante de comercio, en el momento de abonarle su remuneración, la parte de la cuota que corresponda a la aportación empresarial.
- La base mínima, es la establecida para el grupo 5º de cotización (748,20 euros mensuales).
- La base máxima de cotización para Contingencias Comunes aplicable a partir de enero de 2012 es de 3.262,50 euros mensuales.

El colectivo de Representantes de Comercio, a efectos de cotización a la Seguridad Social, está incluido en el grupo 5º de la escala de grupo de cotización vigentes en el Régimen General de la Seguridad Social y en cuanto a la cotización para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la ocupación/situación "b" de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, según redacción dada por la

disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.

2.4.4.4 Artistas en espectáculos públicos

Contingencias Comunes

La base máxima de cotización para Contingencias Comunes en razón de las actividades realizadas por los artistas para una o varias empresas, tiene carácter anual y se determinará por la elevación a cómputo anual de la base máxima mensual.

Las bases de cotización para Contingencias Comunes de los artistas son, a partir de 1 de enero de 2012, serán las siguientes:

I - Trabajos de teatro, música, variedades y folklore, incluidos los que se realizan para radio y televisión mediante grabaciones

Grupo de cotización	Categorías Profesionales	Base diaria mínima (€)	Base anual máxima(€)
1	Directores, directores coreográficos, de escena y artísticos, primeros maestros directores y presentadores de radio y televisión.	34,84	39.150,00
2	Segundos y terceros maestros directores, primeros y segundos maestros sustitutos y directores de orquesta	28,90	39.150,00
3	Maestros (coreográficos, de coro y apuntadores), directores de banda, regidores, apuntadores, locutores de radio y televisión.	28,34	39.150,00
3	Actores, cantantes líricos y de música ligera, caricatos, animadores de salas de fiesta, bailarines, músicos y artistas de circo, variedades y folklore	28,34	39.150,00
5	Adjuntos de dirección	28,34	39.150,00
7	Secretarios de dirección	28,34	39.150,00

II -Trabajos de producción, doblaje o sincronización de películas (tanto en las modalidades de largometraje, cortometraje o publicidad) o para televisión

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Base diaria mínima(€)	Base anual máxima(€)
1	Directores	34,84	39.150,00
2	Directores de fotografía	28,90	39.150,00
3	Directores de producción y actores	28,34	39.150,00
4	Decoradores	28,34	39.150,00
5	Montadores, técnicos de doblaje, jefes técnicos y adaptadores de diálogo, segundo operadores, maquilladores, ayudantes técnicos, primer ayudante de producción, fotógrafo (foto fija), figurinista, jefes de sonido y ayudantes de dirección.	28,34	39.150,00
7	Ayudantes de operador, ayudantes maquilladores, segundo ayudante de producción, secretarios de rodaje, ayudantes decoradores, peluqueros ayudantes de peluquería, ayudantes de sonido, secretario de producción en rodaje, ayudantes de montaje, auxiliares de dirección, auxiliares de maquillador y auxiliares de producción, comparsería y figuración	28,34	39.150,00

La base de cotización a cuenta diaria para todos los grupos de cotización, en función de las retribuciones íntegras diarias percibidas por el artista, serán las siguientes:

Retribuciones íntegras (euros)	Base diaria a cuenta 2012 (euros)
Hasta 370,00 euros	217,00
Entre 370,01 y 665,00 euros	274,00
Entre 665,01 y 1.111,00 euros	326,00
Mayor de 1.111,01 euros	434,00

El importe de la base de cotización a cuenta diaria coincidirá con el de las retribuciones íntegras diarias percibidas, si bien no podrá exceder del límite máximo establecido para cada tramo de retribuciones ni ser inferior al importe diario de la base mínima del grupo de cotización que corresponda al artista o de la base mínima establecida para el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en su caso.

Aunque la retribución íntegra percibida por día de actuación fuese inferior a 370 euros, la base diaria de cotización será de 217 euros, salvo que dicha retribución fuese inferior a este importe, en cuyo caso se cotizaría por el importe percibido, con aplicación del límite correspondiente a la base mínima del grupo de cotización o de la establecida para el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Contingencias Profesionales

La cotización para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se efectuará aplicando los tipos correspondientes a la actividad CNAE-2009 9 de la tarifa de primas para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales establecida en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, según redacción dada por el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

2.4.4.5 Profesionales taurinos

Los organizadores de espectáculos taurinos deberán disponer, a efectos de la cotización para los profesionales taurinos, de un único código de cuenta de cotización válido para todo el territorio nacional.

Los empresarios obligados a cotizar por este colectivo utilizarán los modelos TC-1/19 y TC-2/19.

El límite máximo de cotización en razón de las actividades realizadas por los profesionales taurinos para una misma o varias empresas, tendrá carácter anual y, en cuanto a contingencias comunes, quedará integrado por la elevación a cómputo anual de la base máxima mensual. En cuanto a AT/EP, estará constituido por el tope máximo vigente.

En el supuesto de profesionales taurinos no incluidos desde el inicio del año natural en el Censo de Activos el tope de cotización estará constituido por la suma de las bases máximas mensuales, computadas desde el momento del alta hasta el último día del año natural.

En el cuadro anexo se reproduce la base máxima de cotización vigente, así como las bases de cotización a cuenta para determinar la cotización de los profesionales taurinos en el presente año.

Las empresas declararán en los boletines de cotización los salarios efectivamente abonados en el mes a que se refiera la cotización. No obstante, como liquidaciones provisionales se cotizará, por cada día de actividad, por las bases fijadas en cada ejercicio para el correspondiente grupo de cotización. Si el salario diario realmente percibido fuese inferior a dicha base, se cotizará por éste. En ningún caso, para la cotización para contingencias comunes podrá tomarse como base de cotización una cantidad inferior al importe diario de la base mínima correspondiente al grupo de cotización. Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y conceptos de recaudación conjunta, la base de cotización no podrá ser inferior al tope mínimo vigente.

Para la cotización para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos correspondientes a la actividad CNAE-09-93.u de la tarifa de primas establecida por la disposición adicional cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, según redacción dada por el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

El ingreso de las cuotas que resulten a cargo del profesional taurino como consecuencia de la regularización anual, se efectuará utilizando el modelo TC-1/30.

La "Declaración de Actividades" correspondiente al pasado año deberá cumplimentarse en el modelo TC-4/6 aprobado por Resolución de esta Dirección General de fecha de 17 de noviembre de 2005 y se presentará en la Dirección Provincial o Administración de la Seguridad Social en la que figure adscrito, que devolverá uno de los ejemplares con la diligencia de su presentación. Los profesionales taurinos formalizarán la declaración de actuaciones realizadas correspondientes al año 2011 durante los primeros 15 días del mes de enero de 2012. Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, descanso por maternidad ó paternidad y desempleo, deberá formularse,

asimismo, la Declaración de Actividades para efectuar las regularizaciones parciales derivadas de las mismas, conforme con lo indicado en la Resolución de la entonces Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social de 7 de septiembre de 1989.

-De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 del Real Decreto 2621/1986 y en el artículo 13 de la Orden de 20 de julio de 1987, el profesional taurino que cause baja por enfermedad, o accidente, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, descanso por maternidad ó paternidad, y reúna los requisitos exigidos para ello, tendrá derecho al correspondiente subsidio aunque en el momento de la baja tenga extinguido su contrato laboral. En estos casos, correrá por cuenta del profesional taurino el abono de las cotizaciones correspondientes durante el tiempo que permanezca en dicha situación, incluidas las cotizaciones para accidente de trabajo, a favor de la Entidad con la que la última empresa tenga concertada la cobertura de aquellas contingencias, según los datos figurados en el último justificante de actuaciones recibido de dicha empresa.

Esta cotización se efectuará cumplimentando el modelo TC-1/11.

La base diaria de cotización durante la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, descanso por maternidad ó paternidad, será la que se comunique al profesional taurino.

Para determinar la cotización en el Convenio Especial suscrito en el extinguido Régimen Especial de la Seguridad Social de los Toreros se aplicará el coeficiente del 0,94 o del 0,77, en función de que el Convenio Especial incluya o no la protección de la asistencia sanitaria (suscrito con anterioridad al 1 de enero de 1998).

BASES DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS PROFESIONALES TAURINOS

Disposiciones legales		Ley 39/2010, de 22/12/2010 (BOE del 23) Efectos 01.01.11		
Grupos de cotización	Categorías Profesionales	Base mínima diaria a cuenta (€)	Base diaria a cuenta(€)	Base máxima anual a cuenta(€)
1	Matadores de toros y rejoneadores, clasificados en los grupos "A" y "B"	34,84	1.007,00	39.150,00
2	Picadores y banderilleros que acompañan a los matadores de toros del grupo "A".....	28,90	927,00	39.150,00
3	Matadores de toros y rejoneadores, clasificados en el grupo "C" y restantes picadores y banderilleros...	25,14	695,00	39.150,00
7	Mozos de estoque y ayudantes puntilleros, novilleros y toreros cómicos.....	24,94	415,00	39.150,00

2.4.4.6 Ciclistas, jugadores de baloncesto, jugadores de balonmano y demás deportistas

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas, para los colectivos de deportistas profesionales integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, se determinará conforme a las normas establecidas al respecto para el Régimen General, teniendo en cuenta los límites de las bases mínima y máxima correspondientes al grupo de cotización 3, en el que quedan encuadrados.(3.260,50 € - 754,20 €)

En cuanto a la cotización para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, será de aplicación los tipos correspondientes a la actividad CNAE -09 de la tarifa de primas establecida por la disposición adicional cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, según la redacción dada por el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Sistemas especiales de frutas y hortalizas

El artículo 6 de la Orden de 30 de mayo de 1991 (BOE del 8 de junio), por el que se dio nueva regulación a los Sistemas Especiales de Frutas y Hortalizas e Industria de Conservas Vegetales dentro del Régimen General de la Seguridad Social, establece que, a efectos del cómputo de períodos a considerar para el derecho a las prestaciones, cada día de trabajo realizado al servicio de empresas dedicadas a las actividades de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales se considerará como 1'33 días de cotización cuando la actividad se desarrolle en jornada laboral de lunes a sábado, y como 1'61 días de cotización cuando la actividad se realice en jornada de lunes a viernes.

No obstante lo anterior, en el campo "Nº DIAS/HORAS" de la relación nominal de trabajadores, deberá consignarse el número de días naturales que medien entre la fecha de inicio de la prestación de servicios o actividad y la fecha del cese, de conformidad con lo previsto al respecto en los Reglamentos Generales de Inscripción y Afiliación, sobre altas y bajas en la Seguridad Social, y de Cotización, sobre el nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar.

A tener en cuenta que tanto para la determinación de la base máxima de cotización a consignar, como del importe de la bonificación a que pudiera tenerse derecho, en su caso, deberán tenerse en cuenta el número de días consignados en la relación nominal de trabajadores.

El ingreso de las cuotas se efectuará por las empresas, bien con carácter individual o a través de Asociaciones Empresariales. En el primero de los supuestos el ingreso se realizará, en los plazos y términos previstos para el Régimen General.

Las Asociaciones Empresariales con las que se haya suscrito concierto, podrán ingresar el importe correspondiente a las cuotas de cada una de las empresas asociadas a la misma, dentro del segundo mes natural siguiente a aquél al que corresponda su devengo, utilizando para ello los documentos de cotización formulados por cada empresa individualmente.

Este procedimiento de ingreso a través de las Asociaciones Empresariales se mantendrá vigente, de acuerdo con lo previsto en la Orden de desarrollo del Reglamento General de Recaudación.

Lo indicado en los puntos anteriores deberá ser puesto en conocimiento de las empresas afectadas, bien con carácter individual, o a través de las Asociaciones Empresariales que vengán efectuando el ingreso de las cuotas.

2.4.5 Deducciones de las cuotas. Bonificaciones y reducciones

Son deducciones en las cuotas resultantes de la aplicación de determinados porcentajes o importes a las mismas, cuya finalidad es la minoración de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso al mercado laboral o del mantenimiento en el empleo de determinados colectivos de trabajadores. Mientras que las bonificaciones son a cargo de los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal-INEM, las reducciones lo son a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social.

2.4.5.1 Adquisición y pérdida de beneficios en la cotización

Únicamente podrán obtener reducciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social, los sujetos responsables que se entienda que se encuentran al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión.

La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, devengadas con posterioridad a la obtención de tales beneficios en la cotización, aunque se presenten los documentos de cotización en dicho plazo, dará lugar a la pérdida automática y definitiva de los mismos respecto de las cuotas correspondientes a los períodos no ingresados, salvo que sea debida a error de la Administración de la Seguridad Social.

Igualmente, el no haber acreditado ante el Servicio Público de Empleo Estatal, en el plazo establecido al efecto, el derecho a las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social previstas en la normativa indicada en la disposición adicional decimoséptima de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, habrá supuesto la pérdida automática de las mismas a partir del mes siguiente al del vencimiento de dicho plazo.

Aquellas empresas que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de la Orden de desarrollo del Reglamento General de Recaudación, no se hayan incorporado de forma efectiva al Sistema RED, de remisión electrónica de datos, en la fecha que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, no podrán adquirir los beneficios en la cotización o serán suspendidos los mismos desde dicha fecha hasta aquélla en que se proceda a su incorporación al citado Sistema.

En los cuadros anexos, se resumen las disposiciones vigentes en materia de bonificaciones y reducciones de cuotas, las claves de los correspondientes contratos y la deducción aplicable, con separación de las que son a cargo de la Seguridad Social y de las soportadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Los beneficios en la cotización indebidamente practicados ante la inexistencia de las condiciones previstas en la normativa para el acceso o el mantenimiento de los mismos o por la improcedencia de las cuantías deducidas por tales conceptos, determinará la emisión de la correspondiente reclamación de las deducciones practicadas incrementadas con el recargo que proceda. Deberá tenerse en cuenta, no obstante, lo indicado sobre el reintegro de beneficios aplicados indebidamente por la normativa que los establezcan.

Las empresas que habiendo ingresado las cuotas en plazo reglamentario no se hubieran practicado por error o por cualquier otra causa los beneficios en la cotización derivados de la norma que los ampara, podrán solicitar de la correspondiente Unidad de la Tesorería General de la Seguridad Social la devolución de los ingresos indebidamente realizados

2.4.5.2 Beneficios en la cotización de la Seguridad Social

2.4.5.2.1 Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con edad entre 16 y 30 años	Hombres y mujeres	83,33 (1 ^{er} año)	1.000 (1 ^{er} año)	3 años	150 350	R.D.L. 2/2012	12/02/2012	A B E	1 2 3 4 5 10
	Empresas de menos de 50 trabajadores	91,67 (2 ^o año) 100 (3 ^{er} año)	1.100 (2 ^o año) 1.200 (3 ^{er} año)						
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación	Hombres y mujeres de 45 años o más	108,33	1.300	4 años	150 250 350	Ley 44/2007 Ley 43/2006	15/12/2007 31/12/2006	A B	1 - 2 - 3 - 4 - 5
	Mujeres subrepresentadas de 45 años o más	125	1.500						
Excluidos sociales	Empresas de Inserción	70,83	850	4 años	150 250 350	Ley 43/2006 Ley 43/2006 (ii)	31/12/2006 11/12/2008	A B	1 2 3 4 5
	Resto	50,00	600						
Víctimas de violencia doméstica		70,83	850						
Mujeres víctimas de violencia de género		125,00	1.500						

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
capacitados -Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-	Parálisis cerebral	525,00	6.300	Todo el contrato	130 230 330	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1 2 5
	Enfermedad Mental	495,83	5.950						
	Discap. intelectual	425,00	5.100						
	Discap. física o sensorial ≥ 65%	475,00	5.700	Todo el contrato	130 230 330	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1 - 2 - 3 - 4 - 5
	Resto de discapacit.	445,83	5.350						
	Hombre menor 45 años	375,00	4.500						
Relaciones Laborales de Carácter Especial (RLCE) de Discapacitados en Centros Especiales de Empleo (CEE)	Bonif. 100% aportación empresarial a la S.S.		Todo el contrato	150-250-350	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	2 - 3 - 4 - 5	
Contratos de trabajo celebrados por la ONCE					RDL 18/2011	01/01/2012			
Incapacitados permanentes readmitidos	Reducción 50% aportación empresarial C.C.		2 años	130-230-330	RD 1451/1983	05/06/1983	A	-	
Desempleados con subsidio de desempleo mayores de 52 años	Bonif. 50% de la totalidad de la aportación empresarial		1 año	150-250-350	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1-2-3-4-5	

- (i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentajes, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista. No se aplica este cálculo en las RLCE de discapacitados en Centros Especiales de Empleo, ni en incapacitados permanentes readmitidos.
- (ii) Según la modificación realizada por el Real Decreto 1917/2008.
- A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
- B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.
- E) El empresario deberá mantener el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.
- 1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.
 - 2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.
 - 3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. En el caso de discapacitados únicamente se aplica la exclusión referente a los 24 meses.
 - 4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de discapacitados procedentes de Centros Especiales de Empleo.
 - 5) Empresas que extingan por despido improcedente o colectivo contratos bonificados quedan excluidas por un periodo de 12 meses de estas bonificaciones.
 - 10) No se podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. La limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

2.4.5.2.2 Incentivos en materia de Seguridad Social a la transformación en indefinidos de contratos temporales

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje	Hombres	125	1.500	3 años	109	R.D.L. 3/2012	12/02/2012	A B	1 2 4
	Mujeres	150	1.800						
Transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Hombres	41,67	500	3 años	209 309	R.D.L. 3/2012	12/02/2012	A B	1 2 4
	Mujeres	58,33	700						
Discapacitados con transformación de un Contrato temporal de fomento de empleo o discapacitado	Mayor o igual de 45 años	525,00	6.300	Todo el contrato	139 239 339	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1 2 5
	Mujer menor de 45 años	495,83	5.950						
	Hombre menor de 45 años	425,00	5.100						
	Mayor o igual de 45 años	475,00	5.700						
	Mujer menor de 45 años	445,83	5.350						
Resto de discapacit.	375,00	4.500						1 2 4 5	
Relaciones Laborales de Carácter Especial de Discapacitados en Centros Especiales de Empleo (CEE) – transformación de cualquier contrato temporal-		100% aportación empresarial a la Seguridad Social			109 209 309				2 4 5
Contratos de trabajo celebrados por la ONCE									

(i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentajes, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.

- A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

- 1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.
- 2) Contrataciones que afecten al conyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.
- 4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocidos o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de discapacitados procedentes de Centros Especiales de Empleo.
- 5) Empresas que extingan por despido improcedente o colectivo contratos bonificados quedan excluidas por un periodo de 12 meses de estas bonificaciones

2.4.5.2.3 Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos temporales -distintos de contratos formativos e interinidad-

Excluidos sociales		Empresas de Inserción		Resto de empresas		Víctimas violencia de género o doméstica		Discapacitados		Desempleados contratados en C.E.E.		Contratos de trabajo celebrados por la ONCE	
Condiciones	Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones					
	70,83	850	Todo el contrato	452 552	Ley 44/2007	14/01/2008	A B	1-2-3-4					
	41,67	500	Todo el contrato	450 550	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1-2-3-4					
	50,00	600		450				1-2-3-4-5					
	441,66	5.300											
	391,66	4.700											
	341,66	4.100											
	391,66	4.700											
	341,66	4.100											
	291,66	3.500											
	Bonificación 100% de la totalidad de la aportación empresarial												

Condiciones	Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Desempleados con subsidio desempleo mayores de 52 años	Bonificación 50% de la totalidad de la aportación empresarial	50% de la totalidad de la aportación empresarial	1 año	401-402-410-441	Ley 43/2006	31/12/2006		1-2-3-4-5

(i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentajes, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

- 1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.
- 2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.
- 3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses antes de la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. A los discapacitados sólo les aplica la exclusión referente a los 24 meses.
- 4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocidos o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de discapacitados procedentes de Centros Especiales de Empleo.
- 5) Empresas que extingan por despido improcedente o colectivo contratos bonificados que quedan excluidas por un período de 12 meses de estas bonificaciones.

2.4.5.2.4 Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos temporales -contratos formativos e interinidad-

Condiciones	Incentivos	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Contrato para la formación y el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla inferior a 250 trabajadores: Bonificación 100% totalidad de la aportación empresarial y de la aportación del trabajador Plantilla igual o superior a 250 trabajadores: Bonificación 75% de la totalidad de la aportación empresarial y 100% de la totalidad de la aportación del trabajador 	Todo el contrato	421	R.D.L. 3/2012	12/02/2012	A B	1 2 3 4
Contrato prácticas	Discapacitados -Grado de discapacidad \geq 33% o incapacitados permanentes-		420 520	R.D. Leg. 1/95	24/05/1994	A	-
Interinidad	Por excedencia cuidado familiares	3 años		R.D. Leg. 1/95	13/04/1995		2
	Por descanso maternidad, embarazo, riesgo lactancia, etc.		410 510	RDL 11/1998	24/03/2007	A	
	Por violencia género	Periodo de sustitución		L.O. 1/2004	28/02/2005		
	Discapacitados que sustituyan a otros discap. en situación de IT			Ley 45/2002	14/12/2002		

- A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
- B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

- 1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.
- 2) Contrataciones que afecten al conyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.
- 3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. En el caso de discapacitados únicamente se aplica la exclusión referente a los 24 meses.
- 4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de discapacitados procedentes de Centros Especiales de Empleo.

2.4.5.2.5 Incentivos en materia de Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación

Condiciones	Incentivos (vi)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Mayores de 59 años con 4 o más años de antigüedad	Reducción del 40% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes (excepto IT)	1 año o inicio bonificación de mayores 60 años		Ley 42/2006 y sucesivas LPGE	01/01/2007	A B	1 2
Mayores de 60 años con 5 o más años de antigüedad	Bonificación del 50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes (excepto IT), con incremento anual 10% hasta 100%	Todo el contrato o hasta exoneración	Cont. Indef.	Ley 43/2006	31/12/2006		
Mayores de 65 años y 35 años de cotización efectiva	Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la S. S. por Contingencias Comunes (excepto IT), desempleo, FOGASA y FP	Todo el contrato		Art. 112 bis LGSS	01/01/2002	-	
Cambio de puesto de trabajo	Riesgo por embarazo o por lactancia	Periodo permanencia en el nuevo puesto de trabajo		Ley 51/2007 y sucesivas LPGE	01/01/2008	A	-
	Enfermedad Profesional			R.D. 1430/2009	01/10/2009		
Regulación Temporal de empleo: suspensión de contrato o reducción temporal de jornada	Bonificación del 50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes	Hasta 240 días	-	R.D.L. 3/2012	01/01/2012 <i>Fecha de finalización:</i> 31/12/2013 (vii)	A B F	1 2
Trabajadoras sustituidas en situación de descanso por maternidad	Bonificación del 100% de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de suspensión de la actividad	Todos	Ley 12/2001	04/03/2001	-	1 2

(vi) Incentivos compatibles con ayudas con la misma finalidad, incluidas las del Programa de Fomento de Empleo, sin que puedan superar el 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social.

(vii) Estas bonificaciones serán de aplicación para Expedientes de Regulación de Empleo presentados desde el 01/01/2012 hasta el 31/12/2013.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

F) El empresario deberá mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al conyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.

2.4.5.2.6 Incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación de trabajadores en determinadas actividades o ámbitos geográficos

Condiciones	Incentivos (vi)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Personal investigador de I+D+i (contratos indefinidos, temporales y obra o servicio)	Bonificación del 40% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes	Indefinida	Todos	R.D. 278/2007	24/02/2007	A B	1- 6-7- 8 -9
Personal investigador en formación	Bonificación del 30% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes	1 año	-	R.D. 63/2006	04/02/2006	A	
Personal investigador predoctoral en formación (contrato de duración determinada a tiempo completo con modalidad de contrato predoctoral)	Reducción del 30% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes	Todo el contrato	Contrato Predoctoral	Ley 14/2011	02/06/2012	A	
Tripulantes de buques inscritos en el Registro especial de buques y empresas navieras (Canarias)	Bonificación del 90% de la aportación empresarial	Todo el contrato		Ley 19/1994	01/01/1997	-	-
Bomberos mayores de 60 años que puedan acogerse a los beneficios de jubilación anticipada o de 59 años con 35 años o más de cotización efectiva	Reducción del 50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes, salvo por IT, con incremento anual de un 10% hasta un 100%	Hasta el cumplimiento de los 60 años	Todos	Ley 2/2008 y sucesivas LPGE	01/01/2009	A	
Trabajadores de Ceuta y Melilla (Cuenta Ajena): Sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Act. Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias	Bonificación de los siguientes porcentajes de la aportación empresarial por Contingencias Comunes, Desempleo, FP y FOGASA: <ul style="list-style-type: none"> • 43% durante el año 2012. • 46% durante el año 2013. • 50% durante el año 2014 y sucesivos. 	Todo el contrato		Ley 31/2011	01/01/2012	A	1 8 (a partir del año 2012 y sucesivos)
Penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias (x)	Bonificación del 65% de la totalidad de las cuotas a la S.S. por Desempleo, FOGASA y FP.	Toda la actividad	-	L.G.S.S.	01/01/2001 ó 01/01/2003	-	-

- (vi) Incentivos compatibles con ayudas con la misma finalidad, incluidas las del Programa de Fomento de Empleo, sin que puedan superar el 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social.
- (x) El beneficiario del incentivo es el Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.
- A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
- B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.
- 1) Relaciones Laborales de Carácter Especial
 - 6) Empleados que destinen únicamente parte de su jornada laboral a la realización de actividades de investigación, de desarrollo o de innovación tecnológica.
 - 7) Trabajadores de empresas que lleven a cabo proyectos de investigación, de desarrollo o de innovación tecnológica, cuya labor consista en actividades distintas a las señaladas en el artículo 2 del RD 78/2007, como son las de administración, gestión de recursos, marketing, servicios generales y dirección, entre otras.
 - 8) Empleados contratados por la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el título III y en las disposiciones adicionales 9ª y 10ª de la Ley 6/1997, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, las Administraciones autonómicas o las corporaciones locales y sus organismos públicos, así como por otros entes públicos exentos del Impuesto sobre Sociedades.
 - 9) Personal contratado por empresas u organismos cuya contratación para actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica esté explícitamente subvencionada o financiada con fondos públicos, siempre que dicha financiación incluya también las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

2.4.5.2.7 Incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación de trabajadores excedentes de Sectores Industriales Incentivados

Condiciones	Bonificación €/MES (i)	Bonificación €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Mujeres en general	83,33	1.000	4 años	150-250-350			A B	1-2-3-4
Trabajadores con discapacidad			La correspondiente a la bonificación según la Ley 43/2006	130-230-330	Orden TAS3243/2006		A - B	1-2-3-4-5
Trabajadores con bonificación establecida en el Programa de Fomento del Empleo		Cuantía del Programa Fomento Empleo, incrementada en un 5%, durante los 2 primeros años	La correspondiente a la bonificación según la Ley 43/2006 ó RDL 10/2010 y Ley 35/2010					
Trabajadores sin bonificación establecida en el Programa de Fomento del Empleo	41,67	500	2 años		Orden TIN 429/2009	Mueble 01/12/09 - 30/11/13		
Hombres	100,00	1.200	1 ^{er} año de contrato		R.D. 100/2009	Juguete 01/12/09 - 30/11/13		1
	108,00	1.296	Resto del contrato					2
Mujeres	116,67	1.400	1 ^{er} año de contrato	150	R.D. 1679/2009		A	3
	125,00	1.500	Resto del contrato	250			B	4
Hombres	100,00	1.200	1 ^{er} año de contrato	350	R.D. 1678/2009	(Sin límite de fecha de finalización para mayores de 55 años)		
	110,00	1.320	Resto del contrato					
Mujeres	116,67	1.400	1 ^{er} año de contrato					
	129,17	1.550	Resto del contrato					
Trabajador preceptor de prestación contributiva por desempleo, restándole al menos 1 año de percepción	140,00	1.680	1 ^{er} año de contrato		Orden TIN 3084/2009			
	150,00	1.800	Resto del contrato					

- (i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentajes, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.
- A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
- B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.
- 1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.
 - 2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.
 - 3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses antes a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. En el caso de discapacitados sólo se aplica la exclusión referente a los 24 meses.
 - 4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado imprevistos o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de discapacitados procedentes de Centros Especiales de Empleo.
 - 5) Empresas que extingan por despido imprevisto o colectivo contratos bonificados que quedan excluidas por un periodo de 12 meses de estas bonificaciones.

1.8 Incentivos en materia de Seguridad Social para trabajadores por Cuenta Propia

Condiciones	Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Hombres menores de 30 años y Mujeres menores de 35 años	Reducción (15 meses) y Bonificación (15 meses adicionales) del 30% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos	30 meses	LGSS	15/10/2007
Mayores de 65 años y 35 años de cotización efectiva –Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y Régimen Especial de trabajadores del Mar-	Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas por Contingencias Comunes (excepto IT) y Contingencias Profesionales.	Hasta la baja		01/01/2002
Víctimas de violencia de género	Suspensión de la obligación de cotizar	6 meses	L.O. 1/2004	29/01/2006
Familiares hasta 2º grado de titulares explotaciones agrarias - Edad ≤ 50 años y titular de la explotación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos	Reducción del 30% de la aportación por Contingencias Comunes de cobertura obligatoria	5 años	Ley 18/2007	01/01/2008
Discapacitados –grado discapacidad ≥ 33% y alta inicial en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos-	Bonificación del 50% de la aportación correspondiente a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia		Ley 43/2006	01/01/2007
Autónomos con pluriactividad -Cotización simultánea por cuenta ajena en 2011- por contingencias comunes, por cuantía conjunta igual o superior a 10.969,42€	Devolución del 50% del exceso a dichos 10.969,42€ o hasta el 50% cuotas por Contingencias Comunes ingresadas por el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia	-	Ley 26/2009	01/01/2010
Trabajadores de Ceuta y Melilla: Sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, except. Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, except. Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Act. Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias	Bonificación del 43% de la aportación por Contingencias Comunes durante el año 2012; del 46% durante el 2013 y del 50% durante el año 2014 y sucesivos	Hasta la baja	Ley 31/2011	01/01/2012
Mujeres reincorporadas en los 2 años siguientes al parto	Bonificación del 100% de la aportación por contingencias comunes correspondiente a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia	12 meses	Ley 30/2005	01/01/2006

Condiciones	Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Trabajadoras sustituidas y en periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante embarazo o en la lactancia o suspensión por paternidad	Bonificación del 100% de la aportación correspondiente a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia	Periodo de suspensión de actividad	L.O.3/2007	24/03/2007
Socios de Cooperativa de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante, incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia	Reducción 50% (xi)	Año 2012	Orden ESS 184/2012	01/01/2012

(xi) Reducción sobre la cuota a ingresar que resulte de aplicar sobre la base mínima elegida el tipo de cotización vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia

2.4.5.2.8 Incentivos en materia de Seguridad Social para Empleados del Hogar

Condiciones	Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Trabajadores de carácter fijo incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar que presten servicios como cuidadores de familias numerosas (xii)	Bonificación del 45% de la aportación empresarial al Régimen Especial de Empleados de Hogar	Periodo del cuidado de familia numerosa	Ley 40/2003 y Ley 27/2011	01/02/2006
Personas que presten servicios en el hogar familiar y queden incorporadas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar (xiii)	Reducción del 20% sobre la aportación empresarial por contingencias comunes	2012, 2013 y 2014	Ley 27/2011	01/01/2012
Interinidad por violencia de género	Bonificación del 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes	Periodo de sustitución	L.O. 1/2004	01/01/2012
Mayores de 65 años y 35 años de cotización efectiva	Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la S. S. por Contingencias Comunes (excepto IT)	Todo el contrato	Art. 112 bis LGSS y Ley 27/2011	01/01/2002

(xii) La bonificación prevista se concede cuando la contratación de cuidadores en familias numerosas a cargo del empleador se produzca siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. En cualquier caso, el beneficio indicado solo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

(xiii) La obligación de cotizar debe haberse iniciado a partir del 01-01-2012, fecha de inicio de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

2.4.5.2.9 Peculiaridades de cotización en materia de Seguridad Social para trabajadores agrarios por Cuenta Ajena

Condiciones		Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Situaciones de actividad	Grupo de Cotización 1	<p>Reducción del 8,10% de la base de cotización</p> <p>Tipo de cotización del 28,30%: 23,60% de aportación empresarial y 4,70% a cargo del trabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> Para bases de cotización iguales o inferiores a 986,70€/mes o a 42,90€/ jornada realizada, se aplicará una reducción de 6,15% de la base de cotización Para bases de cotización superiores y hasta 1.800€/mes o 78,26€/jornada realizada, les será de aplicación el porcentaje resultante de aplicar las siguientes fórmulas: <ul style="list-style-type: none"> Para bases mensuales de cotización la fórmula a aplicar será: $\% \text{ reducción mes} = 6,15\% \times \left(1 + \frac{\text{Base mes} - 986,70}{\text{Base mes}} \times 2,52 \right)$ Para bases de cotización por jornadas reales la fórmula a aplicar será: $\% \text{ reducción jornada} = 6,15\% \times \left(1 + \frac{\text{Base jornada} - 42,90}{\text{Base jornada}} \times 2,52 \right)$ 	2012	Ley 28/2011 y Orden ESS 184/2012	01/01/2012
	Grupos de Cotización de 2 a 11	<p>Tipo de cotización del 20,65%: 15,95% de aportación empresarial y 4,70% a cargo del trabajador</p>			
	Fijos	<p>Tipo de cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador</p>			
	Cotización por Desempleo	<p>Tipo de cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador</p>			
Cotización al FOGASA		Tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial del 0,10%			

Condiciones		Incentivos		Duración	Legislación	Vigencia
Situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante los periodos de actividad, respecto de los trabajadores agrarios con contrato indefinido	Cotización por Formación Profesional	Tipo de cotización por Formación Profesional del 0,18% por ciento, siendo el 0,15% a cargo del empresario y el 0,03% a cargo del trabajador		2012	Ley 28/2011 y Orden ESS 184/2012	01/01/2012
		Cotización por Contingencias Comunes	Grupo de Cotización de 1			
	Cotización por Desempleo	Grupos de Cotización de 2 a 11	Tipo de cotización del 2,75%			
Situaciones de inactividad	Cotización por Contingencias Comunes	Cotización del 11,50%, a cargo del trabajador		Todo el contrato		
Mayores de 65 años y 35 años de cotización efectiva	Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la S. S. por Contingencias Comunes (excepto IT), desempleo, FOGASA y FP					
Trabajadores con vínculo familiar respecto del empresario	Familiar hasta 2º grado (Régimen Especial Agrario y Sistema Especial Agrario)		Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo	Duración del contrato	Ley 45/2002	01/01/2012

2.4.5.2.10 Incentivos en materia de Seguridad Social para Funcionarios Públicos

Condiciones	Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Funcionarios públicos que hayan ingresado en la Administración Pública a partir del 1 de enero de 2011	Reducción de la aportación empresarial a la S.S. por Contingencias Comunes. En 2012 se abonará el 50% de la cuota que corresponda según la normativa de aplicación, incrementándose en un 25% cada año, hasta alcanzar el 100%.	3 años	RDL 13/2010	01/01/2011

2.4.5.3 Otras peculiaridades de cotización

2.4.5.3.1 Tipos de cotización específicos

Condiciones	Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
Contratación indefinida de trabajadores -se incluyen contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos- y contratos de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores con grado de discapacidad igual o mayor al 33%-	Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador	Año 2012		
Transformación de contratos de duración determinada en indefinidos	Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador	Año 2012 -desde la fecha de transformación-	Orden ESS 184/2012	01/01/2012
Socios trabajadores y de trabajo de cooperativas	Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador	Año 2012		
Trabajadores que prestan servicios de carácter temporal a las administraciones, servicios de salud o fuerzas armadas -Funcionarios, personal con nombramiento estatutario temporal de servicios de salud, militares de las fuerzas armadas que presten servicios de carácter temporal-	Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador • Tiempo completo: Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador • Tiempo parcial: Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador	Año 2012		
Prestación de servicios de carácter eventual				

Condiciones	Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
Reconocimiento de discapacidad mayor o igual al 33% durante la vigencia del contrato de duración determinada	Modificación del tipo de cotización por desempleo correspondiente por contrataciones de duración determinada por un tipo cotización por desempleo del 7,05%. 5,50% de la aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador			
C. Indefinido	Cotización por desempleo del 7,05%. 5,50% aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador			
Representantes de comercio que presten servicio a varias empresas	T. completo			
	T. parcial			
Penados que trabajen en talleres penitenciarios y menores	Cotización por desempleo del 8,30%. 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador			
Cargos públicos y sindicales	Tiempo completo			
	Tiempo parcial			
Reservistas voluntarios, excepto funcionarios de carrera y los reservistas de especial disponibilidad, si son activados para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa	Cotización por desempleo del 9,30%. 7,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador			

2.4.5.3.2 Cotización adicional

Condiciones	Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
Bomberos al servicio de las administraciones u organismos públicos a los que les resulte de aplicación el coeficiente reductor de la edad de jubilación previsto en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo	Cotización adicional por contingencias comunes del 7,10%: 5,92% de la aportación empresarial y 1,18% de la aportación del trabajador	Año 2012	RDL 20/2011	01/01/2012
Miembros del cuerpo de la Ertzaintza a los que les resulte de aplicación el coeficiente reductor de la edad de jubilación previsto en la disposición adicional cuadragésima séptima del texto refundido de la L.G.S.S.	Cotización adicional por contingencias comunes del 6,5%: 5,42% de la aportación empresarial y 1,08% de la aportación del trabajador			
Funcionarios e interinos procedentes de la ex-Municipal	Cotización adicional del 8,20% de la totalidad de la cuota a la S.S. por contingencias comunes.	Duración de la actividad	R.D. 480/1993	01/07/1995 (Fecha finalización 30/06/2015)
Trabajadores procedentes de la Institución Telefónica de Previsión (ITP)	Cotización adicional del 2,20% de la totalidad de la cuota a la S.S. por contingencias comunes.		Resolución 29/04/1992	01/01/1996 (Fecha finalización 31/12/2016)

2.4.5.3.3 Exclusiones de prestaciones o contingencias

Condiciones		Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia	
Trabajadores con vínculo familiar respecto al empresario	Hijo menor de 30 años	Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo	Duración del contrato o hasta que el trabajador cumpla 30 años	Ley 20/2007	12/10/2007	
	Hijo con discapacidad severa			Ley 27/2009	01/01/2010	
Contratos para la formación	Alumnos de Escuelas Taller, Casas de Oficios o Talleres de Empleo		Duración del contrato	Ley 35/2010	Ley 35/2010	18/06/2010
	Fecha de contrato anterior a 18/06/2010 y no prorrogados con fecha posterior a 18/06/2010					
Trabajadores transfronterizos, de temporada y estudiantes extranjeros con autorización de estancia por estudios y que realicen trabajos de investigación o formación			Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo y FOGASA	Duración de la actividad	R.D. 864/2001	01/08/2001
Administradores de sociedades mercantiles capitalistas asimilados a cuenta ajena					Orden 29/01/2001 y sucesivas	01/01/2001
Armadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial de Trabajadores del Mar					Decreto 1867/1970 Ley 116/1969	12/07/1970
Prácticos del puerto asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial de Trabajadores del Mar			Cotización por cese en la actividad	Duración de la beca	RD 1541/2011 y Orden ESS 184/2012	01/11/2011
Personal de investigación en formación de beca					Ley 62/2003	01/01/2004
Socios Trabajadores y de Trabajo de Cooperativa			Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo, FOGASA y Formación Profesional.	Duración de la actividad	Ley 51/2007 y sucesivas	01/01/2008
		Exclusión en la cotización del 100% de la cuota por FOGASA	Duración de la actividad	Orden TAS 29/2006 y sucesivas	01/01/2006	

Condiciones		Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
Penados en instituciones penitenciarias	Actividades laborales	Exclusión en la cotización del 100% por IT de Cont. Comunes		L.G.S.S.	01/01/2001 ó 01/01/2003
	Trabajos de aprendizaje o Formación Profesional o que realicen trabajos en beneficio de la Comunidad	Cotización exclusiva por Contingencias Profesionales		R.D. 782/2001 R.D. 2138/2008	01/01/2001 ó 01/01/2009 (xiv)

(xiv) La vigencia es desde 01/01/2001 para los penados que realicen trabajos de aprendizaje o formación profesional (Real Decreto 782/2001) y desde 01/01/2009 para los penados que realicen trabajos en beneficio de la Comunidad (Real Decreto 2138/2008).

2.4.5.3.4 Incrementos de cuotas y decrementos en las bases de cotización

Condiciones	Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
Contratos temporales inferiores a 7 días -excepto contratos de interinidad- (xv)	Incremento en un 36% de la aportación empresarial por Contingencias comunes	Duración del contrato	Ley 12/2001 y Ley 28/2011	11/07/2001
Trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores del Mar	Grupo II-A - Trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en embarcaciones pesqueras comprendidas entre 50,01 y 150 toneladas de registro bruto-	Duración del contrato o la actividad	Orden de 22/11/1974	01/11/1974
	Grupo II-B -Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en embarcaciones pesqueras comprendidas entre 10,01 y 50 toneladas de registro bruto-			
	Grupo III -Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en embarcaciones pesqueras de hasta 10 toneladas de registro bruto y trabajadores autónomos-			

(xv) En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios no resultará de aplicación el incremento de la aportación empresarial por contingencias comunes que para los contratos de trabajo temporales cuya duración efectiva sea inferior a siete días.

2.4.5.3.5 Otras peculiaridades de cotización- Suspensión por Regulación de Empleo Total o Parcial y Situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Paternidad, Riesgo embarazo o lactancia

Condiciones	Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
Trabajadores afectados por una suspensión total por Expediente de Regulación de Empleo	El empresario no está obligado al ingreso del 100 por ciento de la aportación del trabajador.		Ley 27/2009 y RDL 10/2010	01/10/2008
Trabajadores afectados por una suspensión parcial por Expediente de Regulación de Empleo	El empresario no está obligado al ingreso del 100 por ciento de la aportación del trabajador por la parte de la jornada de trabajo en suspensión de regulación de empleo			
Trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia con suspensión total de la relación laboral, con prestación abonada por pago directo	El empresario no está obligado al ingreso del 100 por ciento de la aportación del trabajador	Periodo de Inactividad	R.D. 2064/1995	26/01/1996
Trabajadores en situación de maternidad o paternidad, con suspensión parcial de la relación laboral (jornada a tiempo parcial), con prestación abonada por pago directo				
Trabajadores por cuenta ajena en situación de permanencia en alta sin retribución				
Trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical que no den lugar a excedencia	El empresario no está obligado al ingreso del 100 por ciento de la aportación del trabajador. La base de cotización es la mínima del sistema de la Seguridad Social.			
Trabajadores en periodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo				

2.4.5.3.6 Anexo -Claves de modalidad de Contrato de Trabajo-

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO			
CLAVE	TIEMPO COMPLETO	ORDINARIO	
100	INDEFINIDO	ORDINARIO	
109	TIEMPO COMPLETO	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
130	TIEMPO COMPLETO	DISCAPACITADOS	
139	TIEMPO COMPLETO	DISCAPACITADOS	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
150	TIEMPO COMPLETO	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA	INICIAL
189	TIEMPO COMPLETO		TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
200	TIEMPO PARCIAL	ORDINARIO	
209	TIEMPO PARCIAL	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
230	TIEMPO PARCIAL	DISCAPACITADOS	
239	TIEMPO PARCIAL	DISCAPACITADOS	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
250	TIEMPO PARCIAL	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA	INICIAL
289	TIEMPO PARCIAL		TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
300	FIJO DISCONTINUO		
309	FIJO DISCONTINUO	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
330	FIJO DISCONTINUO	DISCAPACITADOS	
339	TIEMPO PARCIAL	DISCAPACITADOS	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
350	FIJO DISCONTINUO	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA	INICIAL
389	FIJO DISCONTINUO		TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
401	DURACIÓN DETERMINADA	OBRA O SERVICIO DETERMINADO	
402	DURACIÓN DETERMINADA	EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	
403	DURACIÓN DETERMINADA	INSERCIÓN	
408	TEMPORAL		CARÁCTER ADMINISTRATIVO
410	DURACIÓN DETERMINADA	INTERINIDAD	
418	DURACIÓN DETERMINADA	INTERINIDAD	CARÁCTER ADMINISTRATIVO
420	TEMPORAL	PRÁCTICAS	
421	TEMPORAL	FORMACIÓN Y APRENDIZAJE	

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO			
CLAVE			
430	TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO	DISCAPACITADOS
441	TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO	RELEVO
450	TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA
452	TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO	EMPRESAS DE INSERCIÓN
501	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	OBRA O SERVICIO DETERMINADO
502	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
503	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	INSERCIÓN
508	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL	CARÁCTER ADMINISTRATIVO
510	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	INTERINIDAD
518	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	INTERINIDAD
520	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL	PRÁCTICAS
530	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL	DISCAPACITADOS
540	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL	JUBILADO PARCIAL
541	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL	RELEVO
550	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA
552	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL	EMPRESAS DE INSERCIÓN

2.4.5.3.7 Cuadro de contratos con derecho a reducción (a cargo de los Presupuestos de la Seguridad Social)

°CLAVES	MODALIDAD	REDUCCIÓN
130,230 y 330	Trabajadores readmitidos una vez recuperados de Incapacidad permanente total o absoluta o que continúen afectados por una Incapacidad permanente parcial (RD 1451/1983).	50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes durante 2 años
420, 520	En prácticas con discapacitados (Ley 10/1994, Ley 63/1997 y Estatuto de los Trabajadores).	50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes
421	De aprendizaje o formación con discapacitados (Ley 10/1994, Ley 63/1997 y Estatuto de los Trabajadores).	50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes, AT, FOGASA y FP.
410 y 510	De interinidad por sustitución de excedente por cuidado de hijo con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores. (A tiempo completo o parcial). (D.A. 14ª Estatuto de los Trabajadores)	Aportación empresarial por Contingencias Comunes: - 95% durante primer año excedencia - 60% durante segundo año excedencia - 50% durante tercer año excedencia
1xx, 2xx Y 3xx	Indefinidos con trabajadores de 59 o más años de edad y 4 años o más de antigüedad en la empresa (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijos discontinuos). (Ley 42/2006, Ley 51/2007, Ley 2/2008, Ley 26/2009).	40% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes excepto I.T.
-	Cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural (Ley 51/2007, Ley 2/2008, Ley 26/2009) o por enfermedad profesional (Ley 40/2007, RD 1430/2009)	50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes
200,230,250,300,330,350, 501, 502, 520, 530, 550, 552	Trabajadores desempleados inscritos en oficina de empleo desde 01.01.2011. a) Edad igual o inferior a 30 años b) Inscritos 12 meses en los 18 meses anteriores (R.D. Ley 1/2011)	100% Cotizaciones empresariales (75% si la plantilla de la empresa es igual o superior a 250 trabajadores), durante 12 meses.
421	Contrato para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20 años, inscritos en la oficina de empleo antes del 16-08-2011 (suscritos entre el 01-09-2011 y el 31-12-2011). (R.D. Ley 10/2011)	Reducción del 100% de todas las contingencias (cuota empresarial y cuota del trabajador). Reducción del 75% para empresas de más de 250 trabajadores.
109, 209, 309	Transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados entre el 01-09-2011 y el 31-12-2013. (R.D. Ley 10/2011)	Reducción cuota empresarial 1.500€/año (1.800€/año en caso de mujeres), durante 3 años.
421	Contratos formación y aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en oficina de empleo (suscritos a partir de 12.02.2012) (R.D.L. 3/2012)	Reducción 100% (75% empresas con más de 250 trabajadores) todas las contingencias (Cuotas empresarial +cuotas trabajador).
109,209,309	Transformación en indefinidos de Contratos de trabajo para la formación y el aprendizaje, a partir de 12-02-2012. (RDL 3/2012)	Reducción cuota empresarial 1500€/año (1800€/año, mujeres), durante 3 años

2.4.5.3.8 Cuadro de contratos con derecho a bonificaciones/reducciones (a cargo de los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal o del Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150	Trabajadores mayores de 45 años (RD 3229/1983, modificado por RD 799/1985). Duración indefinida. Suscritos antes de 08.04.92	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12% equivalente al 49,15%
150	Trabajadores mayores de 45 años que lleven inscritos como desempleados al menos un año, suscritos a partir de 08.04.92 (Ley 22/1992), hasta 05.97 (R.D. Ley 9/97)	Bonificación del 50% de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes
109	Transformación en indefinidos de contratos de duración determinada con mayores de 45 años. (Ley 10/94)	Bonificación del 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes
130 y 230	Trabajadores discapacitados. Duración indefinida tiempo completo o parcial (RD 1445/1982, 1451/1983, 170/2004 y 290/2004). <ul style="list-style-type: none"> Con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo (enclaves laborales). 	Bonificación de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional: <ul style="list-style-type: none"> - Menores 45 años: 70% (Mujeres: 90%) - Mayores 45 años: 90% (Mujeres: 100%) • 100%
139, 239 y 339	Transformación en indefinidos a tiempo completo o parcial de contratos temporales con trabajadores discapacitados (Ley 10/94)	Bonificación de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional: <ul style="list-style-type: none"> - Menores 45 años: 70% - Mayores 45 años : 90%
150	Indefinidos y a jornada completa suscritos antes del 01.06.88 con desempleados menores de 26 años (R.D 799/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12% equivalente al 49,15
150	Trabajadores incorporados antes del 01.06.88 como socios a Cooperativas (R.D. 799/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12% equivalente al 49,15%
109	Transformación antes de 01.06.88, en contratos indefinidos y a jornada completa, de contratos en prácticas o para la formación (R.D. 799/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12% equivalente al 49,15%

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
109 y 209	Transformación en indefinidos (a tiempo completo o parcial), antes del 01.06.88, de los contratos vigentes a la publicación del R.D. 799/1985, celebrados al amparo de las modalidades previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (por obra o servicio determinado, eventual, interinidad, lanzamiento de nueva actividad o temporal como medida de fomento de empleo) (Disposición Transitoria R.D.799/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12%, equivalente al 49,15%
150	Indefinidos y a jornada completa suscritos, con desempleados menores de 26 años en sustitución de trabajadores jubilados (hasta 31.05.88) (R.D. 1194/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12%, equivalente al 49,15
109	Transformación a su finalización, en indefinidos y a jornada completa, de contratos temporales suscritos, con desempleados por sustitución de trabajadores jubilados (hasta 31.05.88) (R.D. 1194/1985)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12%, equivalente al 49,15%
430	Contratos temporales y a jornada completa con trabajadores discapacitados: - A) Primer trabajador de la empresa. - B) Cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. - C) Mujeres desempleadas (Ley 10/1994, Ley 42/1994, R.D. Ley 2/2003 y Ley 36/2003)	Reducción/Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes: - A) 100%, por un máximo de 3 años - B) 75%, por un máximo de 3 años - C) 90% (=o>45años) u 80% (<45 años), por un máximo de 3 años
109	Transformación a su finalización de contrato de relevo en contrato por tiempo indefinido y a jornada completa (R.D. 1991/84, modificado por R.D. 799/85)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes que exceda del 12%, equivalente al 49,15%
---	Discapacitados en Centros Especiales de Empleo (A tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) (O.M. 21.2.1986, O.M. 16.10.1998)	Bonificación del 100% de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150(*109)	<p>Indefinidos a jornada completa:</p> <p>A) Desempleados mayores de 45 años o transformado* en indefinido del suscrito con mayores de 45 años.</p> <p>B) Desempleados menores de 30 años o demandantes de empleo por al menos 12 meses.</p> <p>C) Mujeres desempleadas, en profesiones en las que se hallen subrepresentadas o transformado* en indefinido con mujeres para dichas profesiones. (R.D. Ley 9/1997, Ley 64/1997, Ley 50/1998 y R.D. Ley 5/1999).</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A) 60% durante los 2 primeros años y 50% durante el resto de la vigencia. - B) 40% durante los 2 primeros años y 20% durante el tercer año. - C) 60% durante los 2 primeros años y 20% durante el tercer año.
109	<p>Transformación en indefinidos y a jornada completa de contratos temporales o de duración determinada, aprendizaje, prácticas, para la formación, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, salvo que afecte a trabajadores mayores de 45 años o a mujeres subrepresentadas. (R.D. Ley 9/1997, Ley 64/1997, Ley 50/1998 y R.D. Ley 5/1999).</p>	<p>Bonificación del 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes durante los dos años siguientes a la transformación, y del 20% durante el tercer año.</p>
410 y 510	<p>Contrato de interinidad con desempleados para sustituir a beneficiarios/as de períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento o por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural (a tiempo completo o a tiempo parcial) (R.D. Ley 11/1998, Ley 39/1999 y Ley O. 3/2007).</p>	<p>Bonificación del 100% de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.</p>
410 y 510	<p>Contrato de interinidad con discapacitados para sustituir a trabajadores discapacitados en situación de incapacidad temporal (Ley 45/2002)</p>	<p>Bonificación del 100% de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional</p>
150,250 y 350	<p>Indefinido (A tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo):</p> <p>A) Desempleados menores de 30 años</p> <p>B) Desempleados mayores de 45 años</p> <p>C) Desempleados inscritos durante 12 meses</p> <p>D) Mujeres inscritas durante 12 meses, para profesiones en las que estén subrepresentadas. (Ley 50/1998)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A) 35% el primer año y 25% el segundo año. - B) 45% el primer año y 40% resto de la vigencia del contrato - C) 40% el primer año y 30% el segundo año. - D) 45% el primer año y 40% el segundo año.

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150	Contrato indefinido y a jornada completa con mujeres menores de 30 años, desempleadas mayores de 45 años y desempleadas inscritas durante 12 meses, respectivamente (Ley 50/1998).	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes: - Menores de 30 años: 40% durante el primer año y 30% durante el segundo año. - Desempleadas mayores de 45 años: 50% durante el primer año y 45% durante el resto de la vigencia del contrato. - Desempleadas inscritas 12 meses: 45% durante el primer año y 35% durante el segundo año.
109,209 y 309	Transformación en indefinidos de contratos temporales (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) - Trabajadores mayores de 45 años (Ley 50/1998)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias comunes del 25% durante los dos primeros años. -25% durante la vigencia del contrato

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150,250 y 350	<p>Indefinido (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo):</p> <p>A) Desempleados menores de 30 años. B) Desempleados mayores de 45 años. C) Desempleados inscritos durante 12 meses. D) Mujeres desempleadas para profesiones en las que estén subrepresentadas. E) Desempleados Régimen Especial Agrario (menores de 30 años, mayores de 45 años, inscritos 12 meses o mujeres para profesiones en las que estén subrepresentadas). F) De un autónomo con un desempleado. G) Desempleados en situación de exclusión social. (Ley 55/1999 y Ley 14/2000)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A) 20% durante 24 meses (Mujeres a tiempo completo: 25%) - B) 50% el primer año y 45% el resto de la vigencia del contrato (Mujeres a tiempo completo: 60% y 55%, respectivamente) - C) 50% el primer año y 45% el segundo año (Mujeres a tiempo completo: 60% y 55%, respectivamente) - D) 35% el primer año y 30% el segundo año (Mujeres inscritas 12 meses o mayores de 45 años: 60% y 55%, respectivamente) - E) 90% el primer año y 85% el segundo año. - F) 60% el primer año y 55% el segundo año (mayor de 45 años o inscrito 12 meses) ó 35% el primer año y 30 % el segundo año (menor de 30 años o mujer para profesiones en las que esté subrepresentada) - G) 65% durante 24 meses
450 y 550	<p>Temporal con desempleados en situación de exclusión social (a tiempo completo y a tiempo parcial) (Ley 55/1999 y Ley 14/2000)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 65% durante 24 meses.</p>
109	<p>Transformación de contratos de aprendizaje, prácticas, formación y de relevo, en indefinidos a tiempo completo (Ley 55/1999 y Ley 14/2000)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 20% durante 24 meses.</p>
209 y 309	<p>Transformación de contratos en prácticas y de relevo a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial (a tiempo parcial y fijo discontinuo) (Ley 55/1999 y Ley 14/2000).</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 20% durante 24 meses.</p>

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

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
109, 209 y 309	Transformación en indefinidos de contratos de duración determinada o temporales, formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) (Real Decreto-Ley 5/2001, Ley 12/2001, Ley 24/2001, Ley 53/2002, Ley 62/2003, Ley 2/2004 y Ley 30/2005)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 25% durante 24 meses.
4xx y 5xx	Temporales a tiempo completo o parcial con desempleados mayores de 52 años que compatibilicen percepción subsidio y actividad laboral (Real Decreto-Ley 5/2002)	Bonificación cuota empresarial por Contingencias Comunes del 50% durante 12 meses.
150,250 y 350	Indefinidos con desempleados mayores de 52 años que compatibilicen percepción subsidio y actividad laboral (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijos discontinuos) (contratos previstos Programa Fomento Empleo) (Real Decreto-Ley 5/2002)	Bonificación cuota empresarial por Contingencias Comunes según Programa Fomento Empleo.
1xx, 2xx y 3xx	Indefinidos con trabajadores de 60 ó más años de edad y 5 años de antigüedad en la empresa (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) (Ley 35/2002, Ley 62/2003, Ley 2/2004, Ley 30/2005 y Ley 43/2006).	Bonificación cuota empresarial por Contingencias Comunes excepto IT, del 50% durante el 1º ejercicio, incrementada en un 10% en cada ejercicio siguiente.
—	Reincorporación efectiva de la mujer en los 2 años siguientes a la fecha del parto, tras suspensión C.T por maternidad y excedencia por cuidado de hijo. (R.D. Ley 2/2003, Ley 36/2003, Ley 62/2003, Ley 2/2004 y Ley 30/2005)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 100% durante 12 meses (18 meses si hay transformación del contrato en indefinido antes de 1 año desde la reincorporación).
410 y 510	Contrato de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género (L.O. 1/2004)	Bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100, durante toda la suspensión del contrato de trabajo o 6 meses en caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150, 250* y 350*	<p>Contratos indefinidos con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de empleo (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo):</p> <p>A/ Mujeres.</p> <p>B/ Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto, adopción o acogimiento.</p> <p>C/ Mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad y que con anterioridad al inicio de ésta hubiesen estado en alta SS durante un mínimo de 3 años.</p> <p>D/ Mayores de 45 años.</p> <p>E/ Jóvenes entre 16 y 30 años.</p> <p>F/ Inscritos como desempleados durante 6 meses.</p> <p>(Ley 43/2006)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial:</p> <p>A) 70,83 euros/mes (850/años), durante 4 años.</p> <p>B) 100 euros/mes (1.200/año), durante 4 años.</p> <p>C) 100 euros/mes (1.200/año), durante 4 años.</p> <p>D) 100 euros/mes (1.200/año), durante vigencia contrato.</p> <p>E) 66,67 euros/mes (800/año), durante 4 años.</p> <p>F) 50 euros/mes (600/año), durante 4 años.</p> <p>*Se reducirá, en su caso, 1 año por la aplicación de la reducción RDL 1/2011</p>
150, 250, 350, 450 y 550	<p>Contratos indefinidos o temporales con víctimas de violencia de género o doméstica (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo).</p> <p>(Ley 43/2006, R.D. 1917/2008)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial:</p> <p>1/ Indefinidos: 70,83 euros/mes (850/año) ó 125 euros/mes (1500/año) para contratos suscritos a partir del 11.12.2008, durante 4 años.</p> <p>2/ Temporales: 50 euros/mes (600/año), vigencia contrato.</p>
150, 250, 350, 450 y 550	<p>Contratos indefinidos o temporales con trabajadores en situación de exclusión social desempleados e inscritos en la Oficina de empleo (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo).</p> <p>(Ley 43/2006)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial:</p> <p>1/ Indefinidos: 50 euros/mes (600/año), durante 4 años.</p> <p>2/ Temporales: 41,67 euros/mes (500/año), vigencia contrato.</p>

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
<p>130, 230, 330, 139, 239 y 339</p>	<p>Contratos indefinidos con trabajadores discapacitados (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) o transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo o formativos celebrados con trabajadores discapacitados (a tiempo completo y a tiempo parcial). (Ley 43/2006)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial de 375 euros/mes (4.500/año), vigencia contrato. *425 euros/mes (5.100/año): trabajadores con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con grado de minusvalía igual o superior al 33%, y con discapacidad física o sensorial con grado de minusvalía igual o superior al 65% (525 euros/mes si el trabajador tiene 45 años o más en el momento de la contratación ó 495,83 euros/mes si es una trabajadora. *475 euros/mes (5.700 euros/año): trabajadores con 45 años o más en el momento de la contratación. *445,83 euros/mes (5.350 euros/año): trabajadoras discapacitadas.</p>
<p>430 y 530</p>	<p>Contratos temporales fomento del empleo con trabajadores discapacitados desempleados e inscritos en la Oficina de empleo (a tiempo completo y a tiempo parcial). (Ley 43/2006)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial de 291,66 euros/mes (3.500/año), vigencia contrato. *341,66 euros/mes (4.100 euros/año): trabajadores con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con grado de minusvalía igual o superior al 33%, y con discapacidad física o sensorial con grado de minusvalía igual o superior al 65%. *391,66 euros/mes (4.700 euros/año): trabajadores con 45 o más años en el momento de la contratación o trabajadoras discapacitadas.</p>

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
<p>1/ 150, 250, 350 y 4xx y 5xx (excepto 450 y 550)</p> <p>2/ 109 y 209</p>	<p>Contratos con trabajadores discapacitados en Centros Especiales de Empleo:</p> <p>1/ Indefinidos (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) o temporales, incluidos los formativos (a tiempo completo y a tiempo parcial).</p> <p>2/ Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo o de contratos formativos (a tiempo completo y a tiempo parcial).</p> <p>(Ley 43/2006)</p>	<p>Bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.</p>
<p>109, 209 y 309</p>	<p>Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo).</p> <p>(Ley 43/2006)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial de 41,67 euros/mes (500/año), durante 4 años.</p>
<p>109, 209 y 309</p>	<p>Transformación en indefinidos de contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, celebrados antes del 01.06.2006 (transformación anterior al 01.01.2007) (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo).</p> <p>(Ley 43/2006)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial de 66,67 euros/mes (800/año), durante 3 años.</p> <p>(Régimen Especial Agrario: Bonificación de la cuota empresarial por día cotizado de 2,17 euros o de 2,71 euros por jornada real cotizada, según modalidad de cotización, con el máximo de 800 euros anuales).</p>
<p>---</p>	<p>Reincorporación de mujeres trabajadoras con contratos indefinidos, o de duración determinada o temporales que en el momento de la reincorporación se transformen en indefinidos, suspendidos por permiso por maternidad o excedencia cuidado de hijo, en los 2 años siguientes a la fecha de inicio del permiso de maternidad (reincorporación a partir del 01.07.2006).</p> <p>(Ley 43/2006)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial de 100 euros/mes (1.200 euros/año). Durante 4 años.</p>
<p>150,250 y 350</p>	<p>Contratos indefinidos con trabajadores desempleados con responsabilidades familiares (uno o más hijos a su cargo) (suscritos entre 03.12.2008 y 31.12.2010) (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) (Ley 43/2006)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 2 años.</p>
<p>--</p>	<p>Personal investigador grupos cotización 1, 2, 3 y 4 (empresas I+D+I) (RD 278/2007)</p>	<p>Bonificación del 40% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes.</p>

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150, 250, 350 452 y 552	Contratos indefinidos o temporales con trabajadores desempleados en situación de exclusión social celebrados por empresas de inserción (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) (Ley 44/2007)	Bonificación de la cuota empresarial de 70,83 euros/mes (850 euros/año), durante la vigencia del contrato o durante 3 años en caso de contrato indefinido.
150, 250 y 350	Contratos indefinidos con trabajadores desempleados celebrados por trabajadores autónomos y que constituyan su primer trabajador asalariado (celebrados entre 20.08 y 31.12.2009) (R.D. 1300/2009)	Bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes del 50% durante 2 años.
--	Trabajadores en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada (expediente regulación de empleo) (R.D. Ley 2/2009, R.D. Ley 10/2010, Ley 35/2010 y RDL 3/2012).	Bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes del 50% durante un máximo de 240 días. (80%, si incluye medidas reducción ofertas de la regulación temporal de empleo, no aplicable en ERE solicitados a partir 01-01-2012).
150, 250 y 350	Contratos indefinidos con trabajadores desempleados beneficiarios de las prestaciones o subsidios de desempleo o renta activa de inserción (celebrados hasta 31.12.2010) (R.D. Ley 2/2009, Ley 27/2009).	Bonificación de la cuota empresarial con contingencias comunes del 100%, hasta cuantía bruta de la prestación, subsidio o renta activa de inserción pendiente de percibir, con un máximo de 3 años de duración
1xx, 2xx y 3xx	Indefinidos con trabajadores entre 55 y 59 años de edad y determinada antigüedad en empresas o grupo de empresas de los siguientes sectores económicos: 1) Textil y Confección: 5 años antigüedad. (Orden TAS/3243/2006, Orden TIN/429/2009). 2) Calzado, curtido y marroquinería: 3 años de antigüedad ó 1 año si se acreditan 6 años en el sector. (R.D. 100/2009). 3) Juguete: 3 años antigüedad. (R.D. 1678/2009). 4) Mueble: 4 años antigüedad. (R.D. 1679/2009).	Bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes excepto IT, del 50 por 100 hasta que cumpla los 59 años y del 10 por 100 trabajadores con 59 años (* En el sector textil y de la confección, hasta 31.12.08: bonificación del 50 por 100 hasta que cumpla los 60 años.

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
<p>150, 250 y 350 (* 130,230 y 330)</p>	<p>Contratos indefinidos con trabajadores desempleados excedentes de determinados sectores económicos celebrados durante los dos años siguientes a la fecha del despido, salvo que tuvieran 55 años o más de edad. Sólo la primera contratación.</p> <p>1) Textil y confección: despidos entre 13.06.2006 y 31.12.2009 2) Calzado, curtido y marroquinería: entre 05.10.2007 y 31.12.2009. 3) Juguete: entre 26.12.2008 y 30.11.2011 4) Mueble: entre 13.03.2009 y 30.11.2011</p> <p>A) Mujeres B) Mayores de 30 años y hasta 45 años C) Mayores de 45 años y menores de 55 años D) Con 55 o más años E) Perceptores prestación contributiva por desempleo y les reste, al menos, un año de percepción. F) Discapacitados (*)</p> <p>(Orden TAS/3243/2006 y Orden TIN/429/2009, RD 100/2009, RD 1678/2009, RD 1679/2009).</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial:</p> <p>A) 83,33 euros/mes (1.000 euros/año), durante 4 años. B) 41,67 euros/mes (500 euros/año) o según P.F.E. +5%, en su caso, durante 2 años. C) Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año y 108 euros/mes (1.296 euros/año) durante resto vigencia contrato. Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año y 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante resto vigencia contrato. D) Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año y 110 euros/mes (1.320 euros/año) durante el resto vigencia contrato. Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año y 129,17 euros/mes (1.550 euros/año) durante el resto vigencia contrato. E) 140 euros/mes (1.680 euros/año) durante el primer año y 150 euros/mes (1.800 euros/año) durante resto vigencia contrato. F) F) Cuantía según programa fomento empleo +5%, durante 2 años.</p>

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150, 250* y 350*	<p>Contratos indefinidos con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo (inscritos hasta 31.12.2011).</p> <p>A) Jóvenes entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad.</p> <p>B) Mayores de 45, inscritos oficina de empleo durante 12 meses (R.D. Ley 10/2010, Ley 35/2010).</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial de:</p> <p>A) 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante 3 años (83,33 euros/mes – 1.000 euros/año, si se trata de mujeres).</p> <p>B) 100,00 euros/mes (1.200 euros/año) durante 3 años (116,67 euros/mes – 1.400 euros/año, si se trata de mujeres).</p> <p>*Se reducirá, en su caso, 1 año por la aplicación de la reducción RDL 1/2011</p>
109, 209 y 309	<p>Transformación en indefinidos de contratos formativos de relevo y de sustitución ó anticipación de la edad de jubilación</p> <p>Transformaciones hasta 31-12-2011 (Ley 35/2010).</p> <p>Empresas con menos de 50 trabajadores (RDL 3/2012)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial de:</p> <p>41,67 euros/mes (500 euros/año), durante 3 años (58,33 euros/mes – 700 euros/año, si se trata de mujeres).</p>
421	<p>Contrato para la formación con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo (inscritos hasta 31.12.2011) (R.D. Ley 10/2010, Ley 35/2010).</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial y del trabajador del 100 por 100 durante toda la vigencia del contrato.</p>
109, 209, 309	<p>Transformación en indefinido de contratos temporales suscritos con desempleados inscritos en oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores.</p> <p>a) Edad igual o inferior a 30 años</p> <p>b) Mayor de 45 años (R.D. Ley 1/2011)</p>	<p>Bonificación cuota empresarial durante máximo de 3 años (a descontar periodo aplicación reducción):</p> <p>a) 66,67 euros/mensuales (800 euros/año) (83,38 euros/mes – 1000 euros/año, si son mujeres).</p> <p>b) 100 euros/mes (1.200€/año); 116,67 euros/mes (1400 euros/año, si son mujeres)</p>

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150,350	<p>Contrato indefinido con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, por empresas de menos de 50 trabajadores:</p> <p>a) Jóvenes entre 16 y 30 años</p> <p>b) Mayores de 45 años inscritos durante 12 meses en los 18 meses anteriores.</p> <p>(RDL 3/2012)</p>	<p>Bonificación de la cuota empresarial durante 3 años:</p> <p>a) 83,33€/mes (1000€/año):1º año. 91,67€/mes (1100€/año):2º año. 100€/mes (1200€/año):3º año.</p> <p>(+8,33€/mes para mujeres subrepresentadas)</p> <p>b) 108,33€/mes (1300€/año). (125€/mes-1500€/año-para mujeres subrepresentadas)</p>

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

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

2.5 Sistemas Especiales.

2.5.1 Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por cuenta propia

2.5.1.1 Bases y tipos de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

La base de cotización en este Régimen Especial será la elegida por el trabajador entre la base máxima, que continúa equiparada a la cuantía del tope máximo de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, 3.262,50 euros mensuales, y la base mínima de 850,20 euros mensuales.

Los trabajadores autónomos podrán cambiar dos veces al año la base de cotización, eligiendo otra dentro de las establecidas en la norma, siempre que lo soliciten en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, Administración de la misma, o a través del Servicio de Internet, antes del 1 de mayo, con efectos del 1 de julio siguiente, y antes del 1 de noviembre, con efectos del 1 de enero del año siguiente.

Podrán solicitar en el supuesto de estar cotizando por cualquiera de las bases máximas del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, que su base se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se incrementen las bases máximas, con el tope del límite máximo. Asimismo, aún no cotizando por las bases máximas podrán solicitar que se incremente su base automáticamente en el mismo porcentaje en que se incrementen las bases máximas, con el límite del tope máximo aplicable al trabajador. Estas solicitudes, anteriores al 1 de noviembre de cada año, tendrán sus efectos a partir del 1 de enero del año siguiente.

El tipo de cotización para este Régimen Especial es del 29,80 o el 29,30 por ciento, si el interesado está acogido al sistema de protección por cese de actividad. No obstante, cuando el trabajador autónomo no tenga la protección por incapacidad temporal en este Régimen, el tipo de cotización será el 26,50%.

Conforme a la Ley 32/2010 de 5 de agosto por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad para los trabajadores autónomos que tuvieran cubierta las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, el tipo de cotización establecido para la cobertura de la referida contingencia es del 2,2 por ciento. Los trabajadores autónomos acogidos al sistema de protección por cese en la actividad tendrán una reducción de 0,5 puntos porcentuales en la cotización por la cobertura de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes

Los trabajadores que no hayan optado por la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, efectuarán una cotización adicional del 0,10%, sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Los trabajadores cuyo alta en el Régimen Especial se haya practicado de oficio, como consecuencia, a su vez, de una baja de oficio en el Régimen General de la Seguridad Social o en otro régimen de trabajadores por cuenta ajena, podrán optar, cualquiera que sea su edad en el momento de causar alta, entre mantener la base de cotización por la que venía cotizando en el régimen en que causaron baja o elegir una base de cotización aplicando las reglas generales previstas, a tales efectos, en este Régimen Especial.

Los trabajadores comprendidos en este Régimen Especial y que, a la fecha de surtir efectos las nuevas bases de cotización, hubieran optado por las bases máximas permitidas hasta ese momento, podrán elegir, hasta el día 31 de marzo, cualquier base de cotización de las comprendidas entre aquella por la que vinieran cotizando y el límite máximo que les sea de aplicación, pudiendo ingresar, sin recargo, hasta el día 30 de abril. La nueva base elegida surtirá efectos desde el 1 de enero del 2012.

La base de cotización para los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2012, sean menores de 47 años de edad será la elegida por estos, dentro de los límites que representan las bases mínima y máxima. Igual elección podrán efectuar aquellos trabajadores autónomos que en esa fecha tengan una edad de 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre de 2011 haya sido igual o superior a 1.682,70 euros mensuales, o causen alta en este Régimen Especial.

Los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2012, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 1.682,70 euros mensuales no podrán elegir una base de cuantía superior a 1.870,50 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes de 30 de junio de 2012, lo que producirá efectos a partir de 1 de julio del mismo año, o que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en éste Régimen Especial con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación.

La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2012, tengan cumplida la edad de 48 o más años estará comprendida entre las cuantías de 916,50 y 1.870,50 euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con cuarenta y cinco o más años de edad, en cuyo caso la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 850,20 y 1.870,50 euros mensuales

En los casos de trabajadores autónomos que a 1 de enero de 2012 tengan 48 ó cuarenta y nueve años de edad y su base de cotización en diciembre de 2011 fuera superior a 1.682,70 euros mensuales podrán optar por una base de cotización comprendida entre 850,20 euros mensuales y el importe de aquella incrementada en un 1%, pudiendo optar, en caso de no alcanzarse, por una base de hasta 1.870,50 euros.

No obstante las bases de cotización de los autónomos que con anterioridad a los cincuenta años hubieran cotizado en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, durante cinco o más años, tendrán las siguientes cuantías:

a) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 1.682,70 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 850,20 euros y 1.870,50 euros mensuales.

b) Si la última base acreditada hubiera sido superior a 1.682,70 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 850,20 euros mensuales y el importe de aquélla incrementado en un porcentaje igual al aumento experimentado por la base máxima de cotización a este Régimen Especial (1 por ciento), pudiendo optar, en caso de no alcanzarse, por una base de hasta 1.870,50 euros.

2.5.1.2 Sistema Especial Para Trabajadores Por Cuenta Propia Agrarios

Mediante la Ley 18/2007, de 14 de julio, se procedió, con efectos de 1 de enero de 2008, a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 por 100 de su renta total por su actividad agraria.
- Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación no superen el 75 por 100 de la base máxima de cotización del Régimen General en cómputo anual.

- La realización de forma personal y directa de las labores agrarias en la explotación, aún cuando se ocupen a trabajadores por cuenta ajena.

La incorporación al RETA afectará, asimismo, al cónyuge y parientes hasta el tercer grado inclusive, que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena, mayores de 18 años y que realicen la actividad agraria de forma personal y directa en la explotación familiar.

Por lo que se refiere a la acción protectora, tanto la incapacidad temporal por contingencias comunes como la protección por las contingencias profesionales serán voluntarias, mediante opción realizada al respecto.

A partir del 1 de enero de 2012, las bases y tipos para contingencias comunes serán:

Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, cuando el trabajador haya optado por elegir como base de cotización una base comprendida entre 850,20 euros mensuales y 1020,30 euros mensuales el tipo de cotización aplicable será el 18,75 por 100.

Si el trabajador cotizara por una base de cotización superior a 1020,30 euros mensuales a la cuantía que ascienda de esta última le será de aplicación el tipo de cotización del 26,50 por 100.

Respecto de la mejora voluntaria de la incapacidad temporal por contingencias comunes, el tipo a aplicar a la totalidad de la base elegida será del 3,30 por 100.

Para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las reglas generales del RETA. Resultará aplicable, igualmente, en este Sistema Especial, la cotización adicional (0,10 por 100) prevista para financiar las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, cuando no se hubiera optado por la cobertura de las contingencias profesionales.

En el supuesto de que no se hubiera optado por la cobertura de la totalidad de las contingencias profesionales, trabajadores que con anterioridad hubieran estado encuadrados en el Régimen Especial Agrario y se hubieran incorporado a este Sistema Especial, se abonará en concepto de invalidez, muerte y supervivencia (IMS) una cuota resultante de aplicar a la base de cotización elegida el tipo del 1 por 100.

La obligación de cotizar por cese de actividad, conforme la disposición adicional quinta del R.D. 1541/2011 de 31 de octubre, afectará a los trabajadores en este Sistema Especial que tengan cubierto la totalidad de las contingencias profesionales (disposición adicional séptima de la [Orden de Cotización](#)).

A los trabajadores incluidos en este Sistema Especial les será de aplicación las normas previstas con carácter general para el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, salvo las específicamente establecidas en su regulación.

2.5.1.3 Beneficios en la cotización

A los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que tengan **cumplidos 65 años o más de edad y acrediten 35 años o más de cotización** efectiva a la Seguridad Social, les será de aplicación la exoneración de cuotas, salvo por incapacidad temporal y en su caso por contingencias profesionales, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional trigésima segunda de la **L.G.S.S.**

En consecuencia, aquellos trabajadores autónomos que no tuvieran la cobertura de la IT y se encuentren en los requisitos indicados, estarán exentos de ingresar cotización alguna, mientras que aquellos que sí realizaron la opción deberán aplicar el tipo del 3,30 por 100 e ingresar la prima que les corresponda por contingencias profesionales en caso de que se hayan acogido a las mismas. No obstante la exoneración establecida en la norma, el trabajador autónomo podrá optar por continuar practicando su cotización conforme a lo que venía realizando con anterioridad.

A los **trabajadores incorporados al RETA** (incluidos los socios trabajadores de Cooperativa de Trabajo Asociado) **a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo**, que tengan 30 o menos años de edad (35 años, en el caso de mujeres), les será de aplicación una reducción sobre la cuota de contingencias comunes que les corresponda, durante los 15 meses siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 30 por 100 de la cuota resultante de aplicar el tipo vigente (29,80 por 100 o 29,30 si el interesado está acogido a la protección por cese de actividad) a la base mínima de cotización de este Régimen y una bonificación de igual cuantía en los 15 meses siguientes a la finalización de la reducción anterior. La reducción irá a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social mientras que la bonificación lo será a cargo de los presupuestos de Servicio Público de Empleo Estatal (Disposición Adicional trigésima quinta de la Ley General de la Seguridad Social)

Estos beneficios resultarán aplicables tanto si se trata del alta inicial como si se trata de un alta sucesiva en el Régimen consecuencia del reinicio de su actividad, producidas a partir del 1 de enero de 2005. Para que el alta tenga la consideración de sucesiva a estos efectos, no deberá ser continuada, es decir, que entre la fecha de efectos de la anterior baja en el Régimen y la fecha de efectos del nuevo alta deberá existir, al menos, un mes natural.

Por lo que se refiere a su duración, ésta será de 30 meses en total, ininterrumpidos, con independencia de los períodos de baja en el Régimen dentro de dicho plazo y que serán tenidos en cuenta a efectos del cómputo de los 30 meses.

Las trabajadoras autónomas que, habiendo cesado su actividad por cuenta propia por maternidad y disfrutado del descanso correspondiente, reiniciaran la misma en los 2 años siguientes a la fecha del parto, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de la cuota por contingencias comunes, resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el Régimen, durante 12 meses.

Se exige para acceder a este beneficio en la cotización que la trabajadora haga efectivo al menos el periodo de descanso obligatorio por maternidad de 42 días naturales (seis semanas) después del parto.

El cese en la actividad por cuenta propia no se requiere que fuese definitivo (baja RETA), pudiendo serlo temporal (descanso por maternidad).

Los trabajadores autónomos sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad ó paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo ó riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados celebrados con desempleados (Real Decreto-Ley 11/1998), tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de la cuota resultante de aplicar sobre la base mínima del Régimen el tipo de cotización obligatorio (29,80 por 100).

Esta bonificación procederá mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad y el contrato de interinidad del sustituto, con el límite máximo del período de suspensión.

Los trabajadores autónomos, encuadrados en el RETA dedicados a las actividades incluidas en las sectores de Agricultura, Pesca y Alimentación; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo, Hostelería y resto de servicios, excepto transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y actividades Inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una bonificación del 43 por 100 de la cuota por contingencias comunes.

Los discapacitados que causen alta inicial en el RETA tendrán derecho a una bonificación del 50 por 100 de la cuota resultante de aplicar sobre la base mínima del Régimen el tipo vigente en el mismo, durante los 5 años siguientes a la fecha de efectos del alta.

De acuerdo con el criterio establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal, Entidad que soporta a cargo de sus presupuestos el importe de esta bonificación, para que el alta tenga la consideración de inicial se exige que la misma sea la originaria en el Régimen (Interpretación estricta del concepto de alta inicial).

A los trabajadores autónomos que se den de alta en la Seguridad Social fuera de plazo no les serán de aplicación ningún beneficio en la cotización por cuanto, no obstante haber ingresado las cuotas correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta, aquél se ha realizado fuera de plazo, no pudiendo considerarse que se encuentran al corriente con la Seguridad Social, requisito para acceder a los mismos. Se exceptúa de esta exclusión a las bonificaciones establecidas para la mujer reincorporada o excedencia por cuidado de hijo y la exención prevista para los trabajadores con 65 años de edad y 35 años de cotización efectiva.

A los trabajadores incorporados a la actividad agraria a partir del 1 de enero de 2008, incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios (S.E.T.A.), que tengan 40 o menos años de edad en el momento de la incorporación y sean cónyuge o descendientes del titular de la explotación agraria, les será de aplicación sobre la cotización por contingencias comunes de cobertura obligatoria, una reducción equivalente al 30 por 100 de la cuota resultante de aplicar a la base mínima el tipo del 18,75 por 100, durante 5 años.

Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, hayan quedado incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en aplicación de lo establecido en el artículo 120.Cuatro.8 de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, tendrán derecho durante 2012 a una reducción del 50 % de la cuota a ingresar.

También tendrán derecho a esta reducción los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que hayan iniciado su actividad y quedado incluidos en el Régimen Especial a partir del 1 de enero de 2009.

Esta reducción se aplicará sobre la cuota resultante de aplicar sobre la base mínima elegida, el tipo de cotización aplicable (29,80% ó 29,30% si el interesado está acogido al sistema de protección por cese de actividad).

2.5.2 Régimen Especial de la Minería del Carbón

2.5.2.1 Reglas generales de cotización en este régimen.

Las bases de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas en este Régimen serán determinadas conforme a las normas establecidas para el Régimen General de la Seguridad Social, si bien las bases de cotización para contingencias comunes serán normalizadas para cada año por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Mediante Orden TIN/2501/2011, de 15 de septiembre de 2011, se han fijado las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes para el ejercicio 2011.

La normalización indicada en el número anterior, se ha realizado de acuerdo con las siguientes reglas:

- Se han tenido en cuenta las remuneraciones percibidas o que hubieran tenido derecho a percibir los trabajadores, computables a efectos de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, durante el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 2010 inclusive, sin aplicación del tope máximo de cotización.

- Estas remuneraciones se totalizaron agrupándolas por categorías, grupos profesionales y especialidades profesionales y zonas mineras, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57 del Reglamento de Cotización.
- Los importes totalizados se han dividido por el número de días a que corresponden, siendo el resultado la base normalizada diaria de cotización para contingencias comunes.

El importe de la base normalizada diaria no puede ser inferior al fijado para el ejercicio anterior para cada categoría, incrementado en el mismo porcentaje que el tope máximo, ni superior al tope máximo de cotización establecido con carácter general, en cómputo anual, y dividido por los días naturales correspondientes al 2011

Hasta que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, (prorrogada en el ejercicio 2012 en lo que no ha modificado el RDL 20/2011 de 30 diciembre), se aprueben las bases de cotización para el presente ejercicio, la cotización para contingencias comunes por los trabajadores incluidos en este Régimen Especial, se efectuará sobre las bases establecidas para 2010, sin perjuicio de las regularizaciones a que, con posterioridad, hubiere lugar.

La cotización para contingencias comunes respecto a las categorías profesionales de nueva creación, hasta que se determine la base normalizada correspondiente, se realizará en función de la base de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2.5.2.2 Ingreso de las diferencias de cotización correspondientes a 2011.

El ingreso de las diferencias de la cotización correspondientes a 2011, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de 23 de septiembre de 2011, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, se deberá realizar en los siguientes plazos:

- Diferencias correspondientes al período enero-abril/2011, inclusive: hasta el último día del mes de marzo/2012.
- Diferencias correspondientes al período mayo-agosto/2011, inclusive: hasta el último día del mes de mayo/2012.
- Diferencias correspondientes al resto de los meses de 2011: hasta el último día del mes de julio/2012.

2.5.3 Régimen Especial del Mar

2.5.3.1 Régimen Especial del Mar. Trabajadores por cuenta ajena.

Serán de aplicación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar las normas sobre cotización al Régimen General de la Seguridad Social, sin perjuicio, en su caso, y para la cotización para contingencias comunes, de lo dispuesto en la Orden de 22 de noviembre de 1974.

A la base de cotización para Desempleo, determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 32 de la [Orden de Cotización, Orden ESS/184/2012 de 2 de febrero](#), le será de aplicación los coeficientes correctores a que se refiere el artículo 19.6 del Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, y la Orden de 22 de noviembre de 1974.

La cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en este Régimen, de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero a que se refiere el artículo 19.5 del Decreto 2864/1974, se efectuará sobre las remuneraciones que anualmente se determinen. A tal efecto La Orden TIN/76/2011 de 24 de enero establece, para el 2011, las referidas cuantías en las bases únicas de cotización de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero:

ANEXO I				
Bases grupo segundo A (embarcaciones entre 50,01 y 150 T.R.B.). Año 2012				
Modalidad de pesca		Categorías profesionales encuadradas dentro de los grupos de cotización		
		1 a 7	8	9 a 11
Zona Norte				
A Coruña, Lugo, Vigo, Vilagarcía, Asturias.	Arrastre, palangre de fondo y volantas en caladeros Internac. (Excepto África).	2.409,00	1.719,00	1.575,00
	Arrastre en caladero nacional y costa de Portugal. Palangre de fondo y volantas en costa de África. Palangre de superficie.	2.220,00	1.494,00	1.389,00
	Palangre de fondo cerco y otras artes en caladeros nacionales.	1.740,00	1.389,00	1.293,00
Cantabria.	Arrastre.	2.409,00	1.719,00	1.575,00
	Palangre.	1.740,00	1.410,00	1.389,00
	Cerco.	1.521,00	1.293,00	1.293,00
Gipuzkoa.	Cerco y palangre.	1.836,00	1.488,00	1.488,00
	Arrastre.	2.856,00	1.887,00	1.641,00
	Otras artes.	2.601,00	1.776,00	1.596,00
Bizkaia.	Artes fijas.	2.514,00	1.650,00	1.578,00
	Arrastre.	2.856,00	1.887,00	1.641,00
	Cerco y anzuelo.	1.779,00	1.488,00	1.488,00
Zona Este				
Alicante, Castellón, Valencia, Illes Balears, Barcelona, Murcia, Tarragona, Girona.	-	1.770,00	1.464,00	1.464,00
Zona Sur				
Almería.	-	1.656,00	1.449,00	1.449,00
Cádiz.	-	1.656,00	1.311,00	1.311,00
Huelva.	Congelado.	2.397,00	1.662,00	1.482,00
	Fresco.	1.980,00	1.383,00	1.311,00
Málaga, Granada, Melilla, Ceuta.	-	1.467,00	1.356,00	1.356,00
Las Palmas, Tenerife.	-	2.397,00	1.584,00	1.482,00

ANEXO II				
Bases grupo segundo B (embarcaciones entre 10,01 y 50 T.R.B.). Año 2012				
Modalidad de pesca		Categorías profesionales encuadradas dentro de los grupos de cotización		
		1 a 7	8	9 a 11
Zona Norte				
A Coruña, Vilagarcía, Vigo, Lugo, Asturias.	Palangre de fondo y volantas en costa de África.	2.220,00	1.494,00	1.389,00
	Palangre cerco y otras artes menores.	1.632,00	1.257,00	1.257,00
Cantabria.	Arrastre y palangre.	1.632,00	1.257,00	1.257,00
	Cerco.	1.521,00	1.257,00	1.257,00
Gipuzkoa.	Cerco, palangre, anzuelo y artes fijas.	1.779,00	1.488,00	1.488,00
	Arrastre.	2.856,00	1.887,00	1.641,00
Bizkaia.	–	1.779,00	1.488,00	1.488,00
Zona Este				
Alicante, Castellón, Valencia, Illes Balears, Barcelona, Girona, Tarragona, Murcia.	–	1.770,00	1.464,00	1.464,00
Zona Sur				
Almería.	–	1.557,00	1.449,00	1.449,00
Cádiz.	Cerco, arrastre, artes menores.	1.530,00	1.209,00	1.209,00
	Palangre.	1.557,00	1.239,00	1.239,00
Huelva.	Altura-congelador.	2.145,00	1.449,00	1.305,00
	Arrastre, cerco, palangre.	1.557,00	1.239,00	1.239,00
	Otras modalidades.	1.377,00	1.215,00	1.215,00
Málaga, Granada, Ceuta.	–	1.467,00	1.239,00	1.239,00
Las Palmas, Tenerife.	Pesca local.	1.467,00	1.239,00	1.239,00
	Pesca no local.	2.145,00	1.449,00	1.305,00

ANEXO III		
Bases grupo tercero. Año 2012		
Zona Norte	Categorías profesionales encuadradas dentro de los grupos de cotización	
	3 y 4	8 a 11
A Coruña, Lugo, Vilagarcía, Vigo, Asturias, Cantabria.	1.341,00	1.242,00
Gipuzkoa, Bizkaia.	1.425,00	1.314,00 1.140,00 (*)
Zona Este		
Zona Este	Categorías profesionales encuadradas dentro de los grupos de cotización	
	3 y 4	8 a 11
Alicante, Castellón, Valencia, Illes Balears, Barcelona, Girona, Tarragona, Murcia.	1.539,00	1.293,00
Zona Sur		
Zona Sur	Categorías profesionales encuadradas dentro de los grupos de cotización	
	3 y 4	8 a 11
Almería.	1.449,00	1.317,00
Cádiz, Huelva, Granada, Málaga, Sevilla, Melilla, Las Palmas, Tenerife, Ceuta.	1.329,00	1.206,00

Grupo 10 de cotización: Neskattillas, empacadoras, mariscador a pie.

Tal determinación se efectuará por provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales, sobre la base de los valores medios de remuneración percibida en el año precedente.

Las bases, así determinadas, serán únicas, sin que puedan ser inferiores ni superiores a las establecidas para las distintas categorías profesionales en el Régimen General de la Seguridad Social.

A las cantidades resultantes se les aplicarán los coeficientes reductores que establece el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que se fijarán teniendo en cuenta las características que concurren en las actividades y la capacidad económica de empresas y trabajadores.

2.5.3.2 Régimen Especial del Mar. Trabajadores por cuenta propia

A partir del 1 de enero de 2012, el tipo de cotización por contingencias comunes de los trabajadores por cuenta propia será del 29,80 por ciento o del 29.30 por ciento si el interesado está acogido al sistema de protección por cese de actividad.

Conforme a la Ley 32/2010 de 5 de agosto por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad para los trabajadores, en este régimen especial, que tuvieran cubierta las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, el tipo de cotización establecido para la cobertura de la referida contingencia es del 2,2 por ciento. Los trabajadores del régimen especial del mar acogidos al sistema de protección por cese en la actividad tendrán una reducción de 0,5 puntos porcentuales en la cotización por la cobertura de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

La base de cotización correspondiente a la protección por cese de actividad será la que corresponda al trabajador por cuenta propia incluido en este Régimen Especial, siendo de aplicación a la misma los coeficientes correctores a los que se refieren el Real Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y la Orden de 22 de noviembre de 1974, por la que se determinan los coeficientes correctores de la base de cotización en los grupos II y III del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar

2.6 Convenios Especiales

2.6.1 Cotización

La cotización es a cargo del suscriptor y obligatoria desde la fecha de efectos del Convenio Especial y mientras se mantenga la vigencia del mismo. Excepciones:

- Convenios especiales por expediente de regulación de empleo para aquellos trabajadores con 55 años o más y hasta que el trabajador cumple los 61, en el que el sujeto responsable es la empresa origen del expediente de regulación de empleo.

Bases de cotización

La base de cotización por convenio especial tendrá carácter mensual. En los supuestos en que fuese necesario tomar bases diarias, la base anterior se dividirá por treinta en todos los casos.

En el momento de suscribir el convenio especial el interesado podrá elegir cualquiera de las siguientes bases mensuales de cotización:

a) La base máxima de cotización por contingencias comunes del grupo de cotización correspondiente a la categoría profesional del interesado o en el Régimen en que estuviera encuadrado, en la fecha de baja en el trabajo determinante de la suscripción del convenio especial, siempre que haya cotizado por ella al menos durante veinticuatro meses, consecutivos o no, en los últimos cinco años.

A opción del interesado que la hubiere elegido, esa base máxima podrá incrementarse en cada ejercicio posterior a la baja en el trabajo en el mismo porcentaje en que se aumente la base máxima del grupo de cotización correspondiente a su categoría profesional a efectos de conformar la base de cotización para el convenio especial a que se refiere ese apartado.

b) La base de cotización que sea el resultado de dividir por 12 la suma de las bases por contingencias comunes por las que se hayan efectuado cotizaciones, respecto del trabajador solicitante del convenio especial, durante los doce meses consecutivos anteriores a aquel en que haya surtido efectos la baja o se haya extinguido la obligación de cotizar y que sea superior a la base mínima a que se refiere el apartado c) siguiente.

De tener acreditado un período de cotización inferior a doce meses, esta base estará constituida por el resultado de multiplicar por 30 el cociente de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días cotizados.

c) La base mínima de cotización vigente, en la fecha de efectos del convenio especial, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

d) Una base de cotización que esté comprendida entre las bases determinadas conforme a lo dispuesto en los apartados a), b) y c) anteriores.

Determinación de la cuota a ingresar

Para determinar la cuota a ingresar, se tendrán en cuenta las normas siguientes:

- Se calculará la cuota íntegra, aplicando a la base correspondiente el tipo único de cotización vigente, con carácter general.
- El resultado obtenido se multiplicará por los coeficientes que correspondan, en función de la acción protectora dispensada por el Convenio Especial, y el producto que resulte constituirá la cuota a ingresar.

2.6.2 Tabla de coeficientes aplicables en los Convenios Especiales

Coeficientes aplicables: (CUOTA ÍNTEGRA x COEFICIENTE = CUOTA A INGRESAR)

CONVENIO ESPECIAL	Coeficiente
a) Cobertura de todas las prestaciones, derivadas de contingencias comunes a excepción de los subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad	0,94
b) Suscrito con anterioridad a 1 de enero de 1998 y cobertura de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, y servicios sociales	0,77
c) Trabajadores contratados a tiempo parcial y en los supuestos de la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario:	
- Suscritos con anterioridad a 1 de enero de 1998	0,77
- Suscritos con posterioridad a 1 de enero de 1998 o durante la situación de alta especial por huelga legal o cierre patronal.....	0,94
d) Trabajadores mayores de 52 años perceptores del subsidio de desempleo, con derecho a cotizar por la contingencia de jubilación (Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre):	
- Cobertura jubilación (diferencia base de cotización elegida y base por la que cotiza en cada momento el Servicio Público Empleo Estatal)	0,80
- Cobertura incapacidad permanente, muerte y supervivencia (por la totalidad de la base cotización elegida).....	0,14
- En el supuesto de que el Convenio Especial se hubiera suscrito con anterioridad a 1 de enero de 1998, o trajera su causa de expedientes de regulación de empleo autorizados con anterioridad a dicha fecha, los coeficientes serán de 0,40 y 0,33 por ciento respectivamente.	
e) Españoles funcionarios o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales, no residentes en territorio nacional (Real Decreto 2805/1979, de 7 de diciembre):	
-Suscritos con anterioridad a 1 de enero del año 2000	0,77
-Suscritos con posterioridad a 1 de enero del año 2000	0,94
f) Suscrito por quienes pasen a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea (cobertura prestaciones incapacidad permanente)	0,27
g) Emigrantes e hijos de emigrantes (Real Decreto 996/1986, de 25 de abril.....	0,77
h) Cuidadores de personas en situación de dependencia (Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo).....	0,77
- Cotización adicional por Formación Profesional.....	0,20
i) Personas en programas para la formación (D.A. 3ª Ley 27/2011).....	0,77

Para determinar la cotización en los supuestos anteriores, se calculará la cuota íntegra, aplicando a la base de cotización que corresponda el tipo único de cotización vigente en el Régimen General (28,30%) y el resultado obtenido se multiplicará por el coeficiente que en cada caso corresponda, constituyendo el producto que resulte la cuota a ingresar.

Plazo de ingreso

La cuota se ingresará dentro del mes natural siguiente al que la misma está referida, excepto cuando el último Régimen inmediatamente anterior a la inscripción del convenio sea el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en que la cuota se ingresará dentro del mismo mes a que la misma se refiera.

El ingreso se efectuará a través del documento de cotización modelo TC -1/50.

3 Sistema RED

3.1 Información general

3.1.1 ¿Qué es?

El Sistema RED es un sistema de intercambio de datos entre empresas, profesionales y la Tesorería General de la Seguridad Social, empleando como medio telemático Internet.

Existen dos modalidades de transmisión del Sistema RED:

- [RED Internet](#)
 - Este sistema, operativo desde el año 1995, permite a todo tipo de empresas cumplir con sus obligaciones de presentar documentos a la Tesorería General de la Seguridad Social a través de Internet.
 - Requiere que la empresa cuente con un programa de nóminas adaptado a los requerimientos de la TGSS para la generación de ficheros.
 - Este sistema ofrece dos métodos de trabajo, online (a través de la página web de la Seguridad Social) y remesas (envío de ficheros).
- [RED Directo](#)
 - Creado en el año 2008, permite a las empresas de hasta 15 trabajadores cumplir con sus obligaciones con la Seguridad Social exclusivamente de forma on-line, a través de la página web de la Seguridad Social.

3.1.2 Pasos para la incorporación



Para utilizar el Sistema RED es necesario solicitar una Autorización de tipo RED o RED Directo.

Los interesados, una vez recibida la información pertinente, presentarán la solicitud de autorización acompañada de la documentación requerida según los casos.

En función de las características del solicitante, obtendrá uno de los siguientes tipos de autorización:

- Empresas.

- Agrupación de Empresas.
- Profesionales Colegiados.
- Terceros.

La solicitud de la autorización se puede realizar en las Direcciones Provinciales o Administraciones de la Seguridad Social, así como a través de la Sede Electrónica en la página web de la Seguridad Social.

La documentación a presentar en cada caso es la siguiente:

- **RED Internet:** Los formularios [TA101/1](#), [TA101/2](#) y [TA102](#) deben ser cumplimentados por el solicitante.
- **RED Directo:** Los formularios [TA101/1D](#) y [TA102D](#) deben ser cumplimentados por el solicitante.

Para la asignación de CCC's o NAFs será necesaria la cumplimentación de los documentos [FR.10](#), [FR.103](#), o [FR.104](#), en función de si existe coincidencia en la identidad del autorizado y del CCC o NAF a asignar o rescindir.

Presentada la documentación necesaria, se emite la correspondiente resolución estimatoria o denegatoria a la solicitud de autorización al Sistema RED.

Junto con la resolución de autorización al Sistema RED, al nuevo usuario se le entrega:

- Instrucciones de Instalación.
- Manuales para la formación del usuario.
- CD-Rom para instalar el software necesario:
 - [WinSuite32.](#)
 - [JRedCom.](#)
 - [Adobe Acrobat.](#)

Todos los programas se pueden obtener, desde [la página web de la Seguridad Social \(www.seg-social.es\)](#).

3.1.2.1 Solicitud Certificado Digital

Los Certificados Digitales que se pueden utilizar en el ámbito del Sistema RED son:

- **DNI electrónico:** El DNI electrónico se debe solicitar presencialmente en las comisarías de policía habilitadas para la expedición del mismo. Este certificado se entrega en el momento de su expedición.
- **Certificado SILCON:** Este certificado se debe solicitar de manera presencial en las Administraciones de la Seguridad Social o Direcciones Provinciales de la TGSS e INSS mediante la identificación del usuario con su documento identificativo (DNI, NIE o pasaporte). El Certificado SILCON se entrega con una contraseña en sobre cerrado modificable a través de la página web de la Seguridad Social.

La utilización de este certificado, garantiza la seguridad de las comunicaciones a través de Internet entre los usuarios y la Tesorería General de la Seguridad Social.

El Certificado SILCON utiliza el mecanismo de Cifrado para asegurar al emisor del mensaje que sólo el receptor va a leer el contenido del mismo. El Cifrado es un mecanismo de seguridad que permite modificar un mensaje de modo que su contenido sea ilegible, salvo para su destinatario. De modo inverso, el descifrado permitirá hacer legible un mensaje que estaba cifrado.

El Certificado SILCON tiene una validez de tres años. No obstante, 6 meses antes de su caducidad y siempre que el certificado esté en uso, se renovará automáticamente por otros tres años.

La revocación de un certificado puede ser solicitada en cualquier momento. La revocación tiene efectos a partir de la fecha efectiva de revocación que consta junto al número de serie del certificado revocado en un documento firmado y publicado por la Autoridad de Certificación.

El procedimiento para la obtención del Certificado Digital SILCON de la Seguridad Social es el siguiente:

1. El usuario deberá personarse en una Oficina de certificados digitales identificándose con su DNI, pasaporte o con el NIE en caso de ser extranjero.
2. El registrador recogerá los datos necesarios para realizar el registro: Nombre y apellidos, NIF, Domicilio, Teléfono, fax, correo electrónico.
3. Una vez comprobados que los datos son correctos, se entregará al interesado dos copias del contrato, que deberá firmar tras comprobar que están debidamente cumplimentadas con sus datos personales, conservando una el usuario y archivándose la otra en la oficina de registro.
4. Junto con la copia del contrato, el usuario recibirá un CD o una unidad USB que contiene el certificado y un sobre con una hoja impresa con los ocho caracteres de la contraseña del certificado.
5. El usuario podrá realizar una copia del certificado en local, así como cambiar la contraseña utilizando una de las funcionalidades del Sistema RED on-line.
6. Cada vez que un usuario acceda a los servicios del RED se les mostrará una pantalla en la que se solicitará:
 - a. El archivo .epf, que se encuentra en el disquete que se les entregó.
 - b. La contraseña asociada al certificado.

3.1.2.2 Solicitud de Cursos de Formación y Fuentes de Información

Cursos de Formación

- La TGSS organiza cursos de información y formación a usuarios. El curso está dirigido a aquellos usuarios que operarán habitualmente en RED o RED Directo. Abarca los ámbitos de Cotización, Afiliación y Partes de IT.
- Pueden solicitar los cursos a través de las Unidades de Atención al Usuario, Dirección Provincial, o en las Administraciones.

Fuentes de Información

- Web Seguridad Social: www.seg-social.es
 - [Noticias RED](#): Son boletines de noticias cuyo objetivo es informar a los usuarios de nuevas funcionalidades, resolver dudas, proporcionarle información general sobre temas que le afecten, posibles incidencias de carácter general, etc.
 - FAQ's: Respuestas a las preguntas más comunes planteadas por los usuarios de [RED Internet](#) o [RED Directo](#).
 - Manuales: Manuales con información general acerca de [RED Internet](#) y [RED Directo](#).
- Unidad Atención al Usuario: 901 50 20 50

3.2 RED Internet

3.2.1 Qué es

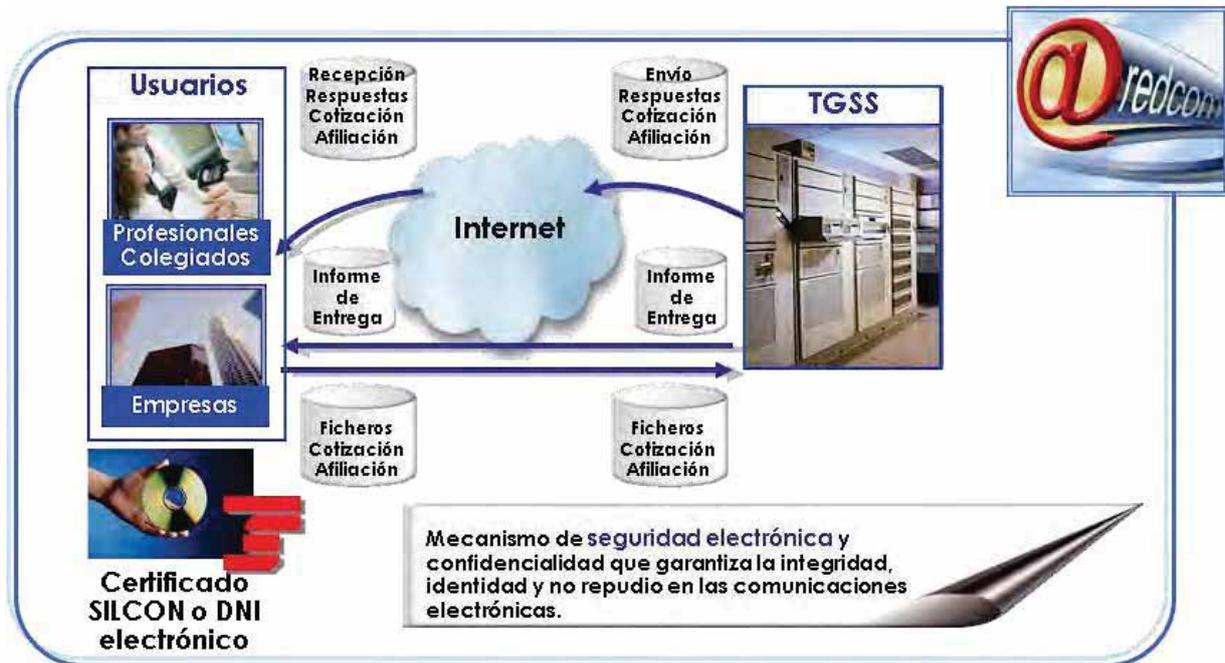
Es un servicio por el que las empresas pueden presentar telemáticamente, utilizando como medio de transmisión Internet, los documentos de cotización y afiliación a la Tesorería General de la Seguridad Social. La cotización de las empresas se realiza mediante la generación y envío de un fichero (fichero *.FAN) y la afiliación mediante la generación y el envío de ficheros de afiliación (fichero *.AFI) o de forma online.



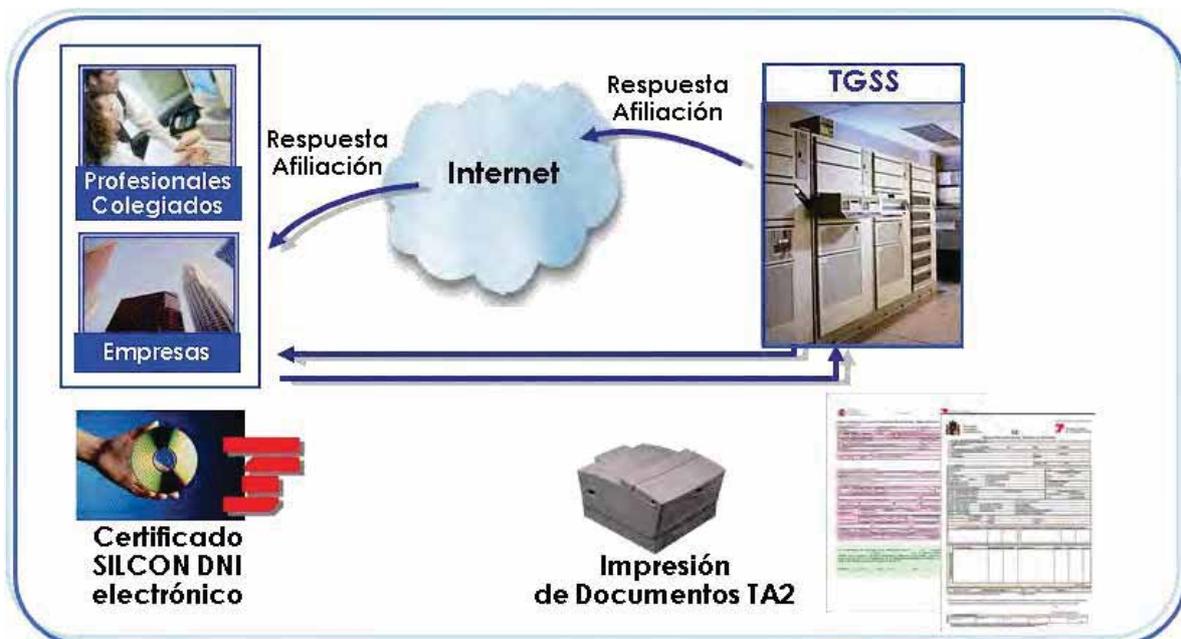
3.2.2 Métodos de trabajo

Existen dos modos de trabajar en [RED Internet](#):

- Remesas
 - Generación del fichero desde el Software de Nóminas de cada empresa.
 - Envío del fichero. La confidencialidad de los datos enviados, así como la identificación inequívoca del usuario generador del envío, se logra mediante el Certificado Digital.
 - Recepción de los Ficheros y Análisis de los datos contenidos por parte de la TGSS.
 - Envío del Acuse Técnico por parte de la TGSS informando de las actuaciones llevadas a cabo en relación al fichero.



- On Line
- Conexión a través de la página Web de la Seguridad Social.
- Entrar en la Sede Electrónica en Servicios del Sistema RED o mediante el acceso directo "Sistema RED on-line".
- Identificación del usuario. Durante el procedimiento de conexión se solicitará el Certificado Digital (Certificado SILCON ó DNI electrónico).
- Acceder a las transacciones de Afiliación On-Line.
- Establecida la conexión, las acciones se llevan a cabo en tiempo real.



3.2.3 Infraestructura necesaria

El software necesario para utilizar **RED Internet en la modalidad de remesas** es el siguiente:

- [WinSuite 32](#): Programa proporcionado de forma gratuita por la TGSS que facilita el uso del Sistema RED desde el PC.
 - Permite tramitación de mensajes (cotización y afiliación).
 - Valida y procesa los datos generados por el programa de nóminas.
 - Impresión de documentos.
- [JRedCom](#): Sustituye la descarga de mensajes de la TGSS vía correo electrónico, por una descarga de mensajes directamente de los servidores de la TGSS.
- [Adobe Acrobat Reader](#)
- Internet Explorer 5.0 o superior
- Firefox 1.5 o superior

3.2.4 Regímenes y tipos de liquidación admitidos

Los CCCs deben pertenecer a uno de estos **regímenes**:

- Régimen General (0111). Incluye:
 - Colectivo de Artistas (0112): para este colectivo no se calcula Modalidad de Pago.
 - Sistema Especial de Frutas, Hortalizas y Conservas Vegetales (0132).
 - Sistema Especial de Empaquetado y Manipulado del Tomate Fresco (0134): para este sistema especial no se calcula Modalidad de Pago.
 - Sistema Especial Agrario (0613)
- Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (08xx)
- Régimen Especial de la Minería del Carbón (0911).

Las **liquidaciones** que se pueden remitir a través de esta modalidad son:

- Liquidaciones Normales (L00)
- Liquidaciones Complementarias por Salarios de Tramitación (L02)
- Liquidaciones Complementarias por Abono de Salarios con carácter Retroactivo (L03)
- Liquidaciones Complementarias por reintegro de Prestaciones y/o Deducciones (L04)
- Otras Liquidaciones Complementarias (L09)
- Liquidaciones Complementarias por Vacaciones no disfrutadas y retribuidas a la finalización del contrato de trabajo (L13)
- Liquidaciones Complementarias de Administraciones Públicas (Axx)

3.2.5 Funcionalidades

El Sistema RED permite la gestión en el ámbito de la Recaudación / Cotización, la Afiliación y Partes Médicos, entre los usuarios del sistema y la Seguridad Social, con una infraestructura mínima y realizando el usuario la gestión desde su propio despacho.

El sistema RED presenta funcionalidades en:



- Afiliación

- En relación con los trabajadores:
 - ♦ Altas iniciales.
 - ♦ Altas y bajas sucesivas.
 - ♦ Altas previas.
 - ♦ Anulación de altas y bajas consolidadas.
 - ♦ Variación de datos (contrato, ocupaciones, grupo de cotización).
 - ♦ Obtención de duplicados de TA2.
 - ♦ Tramitación de Jornadas Reales.
 - ♦ Consultas/Petición de Informes (vida laboral, permanencia para prestaciones, etc.).
 - ♦ Impresión de IDC (Informe de datos para la cotización) al realizar movimientos de afiliación.
- En relación con las empresas:
 - ♦ Consulta/Petición de Informes (situaciones de CCC, trabajadores en alta, trabajadores con movimientos previos).
 - ♦ Inscripción CCC de Empresario Individual (principal y/o secundario) de los siguientes regímenes:
 - Régimen General (0111), incluidos los siguientes colectivos o sistemas especiales: Régimen General Colectivo de Artistas (0112), Régimen General Sistema Especial de Conservas Vegetales (0132), Régimen General Sistema Especial de Tomate Fresco (0134), Régimen General Sistema Especial de Exhibición Cinematográfica (0136), Régimen General Sistema Especial Encuestadores de Opinión Pública (0137), Sistema Especial Agrario (0163)
 - Régimen Especial de Minería del Carbón (0911)
 - Régimen Especial de Empleados de Hogar (1211)

- Cotización

- Presentación de las relaciones nominales de trabajadores de los regímenes y colectivos incluidos.
- Sustitución de documentos TC2 en periodo de presentación.
- Tramitación de Liquidaciones Acreedoras para la empresa.
- Impresión de documentos con huella electrónica que aporta validez legal frente a terceros.

- Solicitud de Modalidad de Pago
 - Corrección de documentos fuera del periodo de presentación, mediante el procedimiento de corrección de errores.
 - Gestión de deuda: Certificado de situación de cotización, relación de trabajadores asociados a documentos de deuda, consulta, informe y solicitud de documentos de ingreso de deuda cargada en la TGSS.
 - Ingreso Fuera de Plazo/Cuota Empresarial: Solicitud de Recibo de Liquidación de Cotizaciones.
 - Solicitud Cuota Obrera.
- INSS

Remisión al Instituto Nacional de la Seguridad social y/o a las Mutuas de At y EP, de los partes de:

- Alta médica
- Baja médica
- Confirmación de la Baja

tanto derivadas de contingencias comunes como de contingencias profesionales.

3.3 **RED Directo**

3.3.1 **Qué es**

Es un servicio que de manera sencilla, mediante conexión directa con la Tesorería General de la Seguridad Social a través de Internet y en tiempo real, permite a las pequeñas empresas llevar a cabo sus obligaciones con la Seguridad Social en los ámbitos de cotización, afiliación y partes médicos.

Podrán acogerse al Sistema [RED Directo](#) aquellas empresas, agrupaciones de empresas, profesionales colegiados y demás personas que en el ejercicio de su actividad cumplimenten y presenten documentos de cotización en representación de los sujetos responsables de la obligación de cotizar, siempre que gestionen CCCs con un número menor o igual a 15 trabajadores en el momento de solicitar la autorización, y hasta que el CCC llegue a tener 25 trabajadores.

Servicios que ofrece RED Directo:

-  ▪ Afiliación de trabajadores y petición de informes
-  ▪ Cotización
-  ▪ Consulta de Mensajes
-  ▪ Presentación de partes médicos de Incapacidad Temporal

3.3.2 Infraestructura necesaria

Es necesario:

- Ordenador personal con Conexión a Internet
- Certificado Digital SILCON que garantiza la seguridad y confidencialidad o DNI electrónico.

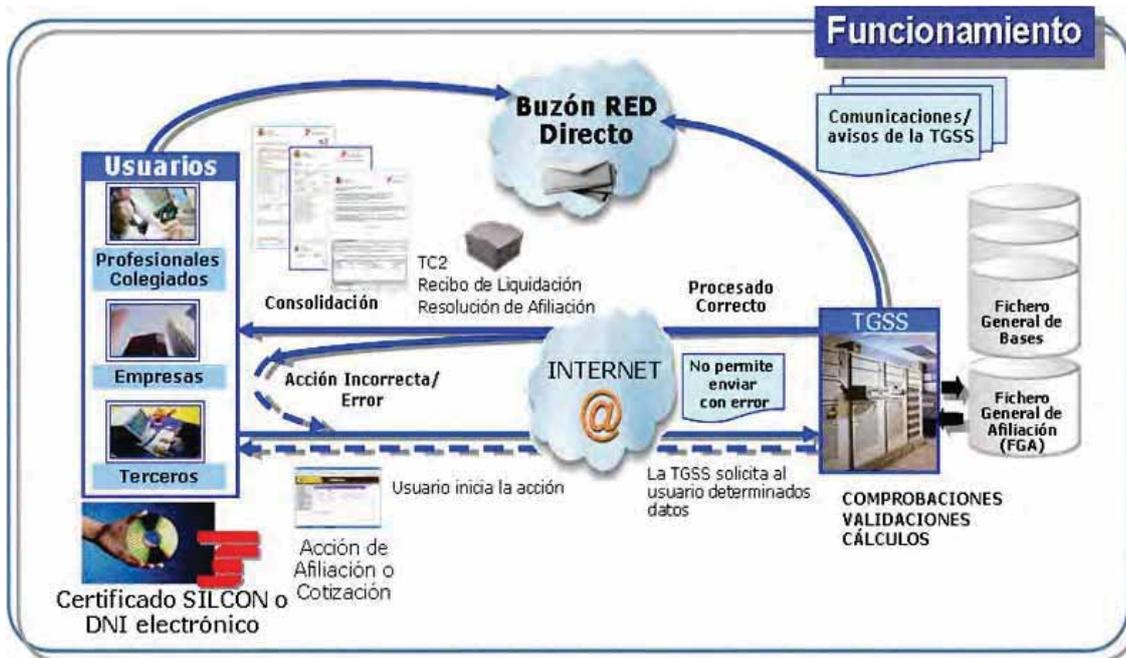
No se precisa:

- Programa de nóminas que genere TC2
- Instalación de programas: [WinSuite](#) y [RedCom](#)

3.3.3 Regímenes y Tipos de Liquidación admitidos

- Afiliación e INSS
 - Régimen General (0111), incluyendo Artistas (0112), Sistema Especial de Empaquetado y Manipulado del Tomate Fresco (0134) y Sistema Especial de Frutas Hortalizas y Conservas Vegetales (0132) y Sistema Especial Agrario (0163).
 - Régimen Especial Agrario (0613)
 - Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (08XX)
 - Régimen Especial de la Minería del Carbón (0911)
- Cotización
 - Régimen General (0111), incluyendo las siguientes liquidaciones:
 - ◆ Liquidaciones Normales (L00)
 - ◆ Liquidaciones Complementarias por Salarios de Tramitación (L02)
 - ◆ Liquidaciones Complementarias por Abono de Salarios con carácter Retroactivo (L03), salvo para el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.
 - ◆ Otras Liquidaciones Complementarias (L09)
 - ◆ Liquidaciones Complementarias por Vacaciones retribuidas y no disfrutadas (L13)

3.3.4 Funcionamiento General



Se solicitará a la empresa que consigne los datos variables de cotización y aquellos que la TGSS no conoce:

- Bases de cotización
- Situaciones Especiales. Las empresas incluidas en el Sistema Especial Agrario no deberán consignar situaciones especiales puesto que se obtienen directamente de la información obrante en las bases de datos.

Con todo ello se obtiene el cálculo de cada trabajador a nivel de tramo o situación que según la información contenida en el FGA puede determinar una fórmula de cálculo distinta.

A continuación, se van acumulando las bases y cuotas para generar la liquidación del CCC.

Por último, se tratan los datos de la empresa (Formación Continua,...) hasta obtener el Recibo de Liquidación de Cotizaciones de la empresa.

El usuario debe cumplimentar para cada tramo las bases de cotización asociadas.

El Sistema comprueba que las bases introducidas se encuentran dentro de los topes que tengan establecidos. Para ello se utilizan los datos contenidos en el FGA siguientes:

- Existencia de contenido en Coeficiente a tiempo parcial (implica la exigencia de consignar el número de horas).
- Tipo de Relación Laboral.
- Situación Especial (implica levantar topes mínimos).

3.3.5 Funcionalidades

RED Directo permite la gestión en el ámbito de la Recaudación / Cotización, Afiliación, y Partes de IT, entre los usuarios del sistema y la Seguridad Social, con una infraestructura mínima y realizando el usuario la gestión desde su propio despacho.

- Afiliación

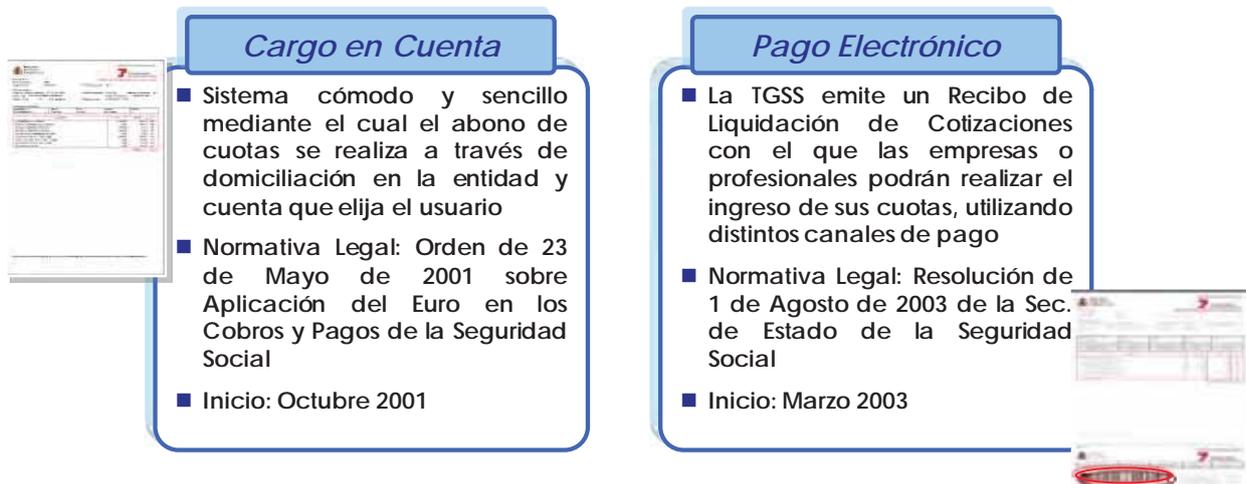
Los usuarios de Red Directo tendrán acceso a las mismas funcionalidades “On Line” de Afiliación, Partes de IT y Obtención de Informes que proporciona actualmente el Sistema RED.

Consecuencia de la mínima infraestructura requerida al usuario con RED Directo también se puso en marcha:

- La posibilidad de obtener todos los Informes de forma “On Line”.
- Un Servicio de Consulta de Mensajes, como mecanismo de comunicación entre la TGSS y el usuario, dado que no es obligatoria una Dirección de Correo Electrónica.
- Cotización
 - Actualmente permite la presentación de documentos de cotización “online” a las empresas del Régimen General correspondientes a liquidaciones normales L00 y liquidaciones complementarias L02 (Salarios de Tramitación), L03 (Abono de Salarios con carácter Retroactivo), L09 (Otras Liquidaciones Complementarias) y L13 (Vacaciones no disfrutadas y retribuidas a la finalización del contrato de trabajo).
 - El cálculo de cuotas se realiza de forma individualizada por trabajador utilizando los datos que figuran en el Fichero General de Afiliación, lo que permite una facturación sin errores incluyendo control de bonificaciones.
 - Utilización obligatoria de las Modalidades de Pago: Cargo en Cuenta o Pago Electrónico.
 - Generación del Recibo de Cuotas Pendientes.
 - Solicitud del Recibo de Liquidación de Cuota Obrera.

3.4 Modalidades de pago

Facilitan a empresas y profesionales que transmiten a través del Sistema RED, el pago de las cotizaciones. Existen dos modalidades de Pago:



3.4.1 Cargo en Cuenta

- El abono de cuotas se realiza a través de domiciliación en la entidad financiera y cuenta cliente que elija el usuario.
- Plazo de Solicitud: Del 1 al 18 del mes de recaudación. El ingreso se hará efectivo el último día hábil del mes de recaudación.
- La TGSS calcula un TC1 por cada documento TC2 con solicitud de Domiciliación en Cuenta.

- En caso de no estar de acuerdo con el acuse técnico del TC1 detallado, enviado durante el plazo de solicitud del Cargo en Cuenta (hasta el día 18), pueden modificarse los datos mediante un nuevo envío.
- La Entidad Financiera envía el “Adeudo por Domiciliaciones” que actúa de justificante legal del abono de cuotas.

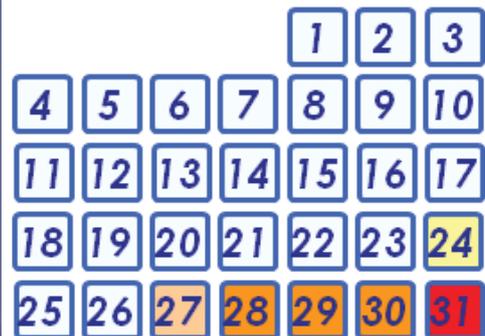
3.4.2 Pago Electrónico

- La TGSS emite un Recibo de Liquidación de Cotizaciones con el que se podrán abonar las cuotas a través de diferentes canales de pago.
- Desde el 1 de septiembre de 2009, la TGSS calcula de manera automática esta modalidad de pago a todas las liquidaciones que no hayan solicitado la modalidad de Cargo en Cuenta o resulten acreedoras, y que sean susceptibles de utilizar modalidad de pago.
- La TGSS a partir del fichero FAN calcula automáticamente las cuotas correspondientes y las remite al usuario junto al acuse técnico hasta las 20:00 horas del último día de presentación. Si bien el cargo se hace efectivo en el momento del pago por parte del usuario.
- El Recibo de Liquidación de Cotizaciones con el que el usuario deberá realizar el ingreso se emite de forma automática en las fechas:

EMISIONES AUTOMÁTICAS DE RECIBOS

- ☐ **Día 24:** Para presentaciones realizadas entre el 1 y el 23.
- ☐ **Día 27:** Para presentaciones realizadas entre el 24 y el 27.
- 🟡 **Desde el día 28:** El Recibo de Liquidación de Cotizaciones se emitirá al día siguiente.
- 🔴 **Último día del mes:** El Recibo se remitirá a partir de las 20.00 horas del mismo día.

EMISIÓN A PETICIÓN DEL USUARIO
Se solicita en la página web de la Seguridad Social, a través de la Sede Electrónica en la opción “Servicios del Sistema RED”, o utilizando el icono de “Sistema RED On line”, disponible en Acceso de Interés.



- Este Recibo junto con el comprobante de ingreso emitido por la Entidad Financiera actuará como justificante del abono de las cuotas.
- Si el usuario desea anular la solicitud de Pago Electrónico una vez generado el Recibo de Liquidación de Cotizaciones puede realizarlo mediante la transacción de cotización online “Anulación de Recibos de Liquidación”.

3.5 Cotización Sistema RED

Las empresas, profesionales colegiados, y otros sujetos responsables deben cumplir con sus obligaciones de cotización a la Seguridad Social a través del uso del Sistema RED en alguna de sus modalidades:

- [RED Internet](#)
- [RED Directo](#)

3.5.1 Cotización RED Internet

Para trabajar con el Sistema RED en cotización, es necesario disponer de un programa de nóminas adaptado al Sistema RED que permita generar los ficheros en el formato especificado por la TGSS.

Estos ficheros reciben el nombre de **Fichero FAN** (Fichero de Aplicación de Nóminas), y contienen los documentos relativos a la relación nominal de trabajadores (documentos de la serie TC2), y su resumen de datos correspondiente (similar a la serie TC1).

La estructura detallada de estos ficheros se especifica en el Manual de Instrucciones Técnicas (MIT), que puede descargarse desde la página web de la Seguridad Social.

Cada fichero FAN puede contener múltiples **mensajes TC2**. La estructura permite la inclusión en un sólo envío de:

- Múltiples empresas por profesional.
- Múltiples CCC de una misma empresa.
- Múltiples tipos de liquidaciones y períodos de liquidación

Un mensaje TC2 se identifica por tres parámetros: Código de Cuenta de Cotización, Tipo de Liquidación y Período de Liquidación. Por tanto, sólo se admite un único TC2 transmitido por RED para cada CCC, período de liquidación y tipo de liquidación. Si, durante el período de presentación, se recibiesen varios mensajes con estos tres datos idénticos, cada mensaje sustituiría al anterior, permaneciendo únicamente el último,

Por tanto, la información necesaria para realizar la cotización a través del Sistema RED (RED Internet), se debe incluir en el programa de nóminas, que generará automáticamente un fichero FAN con las características necesarias para ser enviado a través de la Winsuite.

La **información que se debe incluir en el programa de nóminas** para realizar la cotización dependerá de las peculiaridades de cotización de cada trabajador / empresa, pero en términos generales se deberá incluir la siguiente información:

- Identificación de la empresa: CCC, identificador del empresario
- Identificación de la liquidación: tipo de liquidación y periodo
- Datos identificativos de cada trabajador: nombre, apellidos, IPF, NAF.
- Datos de cotización: datos de cotización de cada trabajador en el mes al que se refiere la liquidación:
 - Bases: bases de cotización de cada trabajador, se deberá detallar en cada caso: Ocupación, nº días/horas para el cálculo de la base, Tipo de Base (CC, AT y EP, Horas complementarias, Horas extraordinarias...) e Importe de la base.
 - Situaciones Especiales: situaciones especiales del trabajador que caracterizan y condicionan la liquidación en el periodo tratado: huelga, pluriempleo, reducción de jornada, descanso maternidad/paternidad a tiempo parcial, etc.
 - Tipo de contrato: clave del tipo de contrato de trabajo formalizado
 - Compensaciones o Deducciones: en caso de que existan, se reflejarán las cuantías de las compensaciones, deducciones, o reducciones de cuotas, indicando en cada caso, el número de días a los que se refiere el importe de la compensación, el tipo de compensación/deducción (por IT, por Formación Profesional, Centros Especiales de Empleo, etc.), importe de la deducción/compensación, y fecha de la concesión de la reducción o bonificación o la fecha de inicio de la situación de IT.

3.5.2 Cotización RED Directo

Para confeccionar el TC2 a través de [RED Directo](#), se debe acceder a la web de RED Directo a través de una conexión a Internet, identificarse con un Certificado Digital, y a continuación introducir, en primer lugar los datos que identifican el TC2:

- Código de Cuenta de Cotización

- Régimen de la Seguridad Social
- Periodo de liquidación
- Tipo de Liquidación L00.

Se mostrarán la totalidad de trabajadores en alta en el CCC seleccionado en el período de liquidación indicado. A continuación se deberá incluir la información correspondiente a cada trabajador:

- “Incluir situaciones especiales”: Permite incluir las situaciones especiales al trabajador de la lista seleccionado, (incapacidad temporal, maternidad, etc.) Las empresas incluidas en el Sistema Especial Agrario no deberán consignar situaciones especiales.
- “Incluir otros datos”: Permite introducir las bases de cotización (Base de Contingencias Comunes y base de Accidentes de Trabajo) del trabajador seleccionado en la lista. Se utilizará esta opción cuando las bases de cotización de Contingencias Comunes y AT/EP tengan distinto importe, o bien cuando sea necesario añadir otra información como horas extraordinarias, horas complementarias, modalidad de salario... (independientemente de que las bases sean o no del mismo importe).
- “Introducir/modificar base COMÚN de cotización/horas”: Permite introducir la base de cotización de Contingencias Comunes y de AT/EP de los trabajadores seleccionados de la lista, siempre que ambas bases sean iguales. Se utilizará esta opción cuando ambas bases sean la misma y no se tengan que introducir otros datos adicionales. Es un método más rápido que el anterior pues permite introducir las bases de más de un trabajador de forma simultánea.
- “Borrar base COMÚN de cotización/horas”: Permite borrar la base común de cotización que ha sido introducida previamente.
- “Consulta de Afiliado”: Permite consultar las características de cotización que figuran en el Fichero General de Afiliación de uno de los trabajadores seleccionados en la lista, tales como fechas de alta en el período de liquidación, grupo de cotización al que pertenece, tipo de contrato, CNAE y peculiaridades de cotización.

4 Recaudación de recursos del sistema de Seguridad Social

4.1 *La Recaudación de los recursos del Sistema de Seguridad Social*

La gestión recaudatoria en el ámbito de la Seguridad Social consiste en el ejercicio de la actividad administrativa conducente a la realización de los créditos y derechos de la Seguridad Social, cuyo objeto, conforme se establece en el artículo 1 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, estará constituido por los siguientes recursos:

- a) Cuotas de la Seguridad Social.
- b) Aportaciones que por cualquier concepto deban efectuarse a la Seguridad Social en virtud de norma o concierto que tenga por objeto la dispensación de atenciones o servicios que constituyan prestaciones de la Seguridad Social.
- c) Aportaciones para el sostenimiento de los Servicios Comunes y Sociales de la Seguridad Social y de contribución a los demás gastos generales y a la satisfacción de las exigencias de la solidaridad nacional, a efectuar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y por las empresas que colaboren en la gestión de la Seguridad Social.
- d) Capitales coste de pensiones o de renta cierta temporal y otras prestaciones que deban ingresar las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y las empresas declaradas responsables de su pago por resolución administrativa.
- e) Aportaciones por reaseguro obligatorio y facultativo a efectuar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- f) El importe de las sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social.
- g) El importe de los recargos sobre prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, declarados procedentes por resolución administrativa.
- h) Reintegros de los préstamos que tengan el carácter de inversión social.
- i) Premios de cobranza o de gestión que se deriven de la recaudación de cuotas u otros conceptos para Organismos y Entidades ajenos al Sistema de la Seguridad Social.
- j) El importe de las contraprestaciones e indemnizaciones que procedan en los contratos administrativos celebrados por las Entidades Gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social.
- k) Aportaciones por ayudas equivalentes a jubilaciones anticipadas o por ayudas previas a las jubilaciones ordinarias.
- l) Aportaciones por integración de Entidades de Previsión Social sustitutorias.
- m) Reintegros de prestaciones indebidamente percibidas.

n) Reintegro de prestaciones indebidamente compensadas y de deducciones indebidamente practicadas en los documentos de cotización.

ñ) Costas procesales impuestas a quienes hayan litigado contra las Entidades Gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social.

o) Cualesquiera otros ingresos de la Seguridad Social distintos de los especificados en los apartados anteriores, que tengan el carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto no sean frutos, rentas o cualquier otro producto de sus bienes muebles o inmuebles, a los que se aplican las reglas del Derecho Privado.

p) El importe de los recargos e intereses que procedan sobre los conceptos enumerados anteriormente.

Asimismo, la gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social tendrá como objeto la cobranza de las cuotas de Desempleo, Fondo de Garantía Salarial, Formación Profesional y cuantos otros conceptos se recauden, o se determine en el futuro que se recauden, por aquella para Entidades y Organismos ajenos al Sistema de la Seguridad Social, incluyendo, en su caso, los recargos e intereses que procedan sobre tales conceptos.

La recaudación de los recursos del Sistema de la Seguridad Social es de competencia exclusiva de la Tesorería General de la Seguridad Social, que ejerce tales funciones bajo la dirección, vigilancia y tutela de Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y se lleva a efecto a través de sus órganos de recaudación o colaboradores (entidades financieras y otros órganos o agentes autorizados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

La recaudación se realizará a través de los procedimientos establecidos y en los modelos específicos de cotización al efecto.

Respecto a la recaudación de cuotas es preciso destacar que deben presentarse, ineludiblemente, dentro del plazo reglamentario de ingreso, los documentos de cotización que integran la liquidación, en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social correspondiente, o a través del SISTEMA RED, aunque no se efectúe su ingreso en dicho plazo.

La **presentación de los documentos** sin ingreso dentro del plazo reglamentario permitirá a los sujetos responsables la compensación de las prestaciones económicas satisfechas en régimen de pago delegado (colaboración obligatoria), aunque no la deducción por la aplicación de los beneficios en la cotización. (Bonificaciones o reducciones de cuotas).

Presentación de liquidaciones de cuotas a través de medios informáticos, electrónicos y telemáticos ([Sistema RED](#)):

Los obligados al pago, podrán presentar los documentos de cotización a través de medios informáticos, electrónicos y telemáticos (Sistema RED). Para ello, las empresas, agrupaciones de empresas, profesionales colegiados y demás personas que en el ejercicio de su actividad deban presentar o confeccionar documentos relativos a cotización y afiliación de empresas, como representantes de éstas, deberán solicitar en la Dirección Provincial de la Tesorería General correspondiente o Administración de la misma la autorización al [Sistema RED](#).

En el supuesto de falta de ingresos de las cuotas correspondientes, la aportación en soporte informático de los datos de las relaciones nominales de trabajadores efectuadas en plazo reglamentario se considerará como presentación de los documentos de cotización.

4.2 Plazo Reglamentario de Ingreso de cuotas

4.2.1 Plazo reglamentario de ingreso.

Con carácter general las cuotas de la Seguridad Social, y en su caso, los demás conceptos que se recaudan conjuntamente, se liquidarán por mensualidades, y se ingresarán dentro del mes natural siguiente al que corresponda su devengo, con las siguientes.

- En todo caso:
 - Las diferencias de cotizaciones como consecuencia de lo dispuesto en la Orden anual de cotización, respecto de las cotizaciones que, a partir del 1 de enero de cada ejercicio, se hubieran efectuado, deberán ser ingresadas antes del último día del segundo mes siguiente al de publicación de aquella Orden.
 - El Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar que se efectúe el pago de las cuotas correspondientes en plazos reglamentarios distintos a los establecidos con carácter general cuando concurren circunstancias de índole especial que así lo aconsejen, así como revocar las autorizaciones existentes. Esta excepción en materia de ingreso de cuotas no afectará a la forma y tiempo en que, en su caso, haya de efectuarse el descuento de la aportación correspondiente a los trabajadores.
- En aquellos supuestos en que no esté establecido plazo reglamentario para el ingreso de algún recurso de la Seguridad Social, aquél se iniciará con la notificación de la reclamación de deuda y finalizará el último día hábil del mes siguiente al de dicha notificación.

Los recursos que se recauden conjuntamente con las cuotas se ingresarán dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo, salvo que se establezca otro plazo por las normas que regulan cada uno de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social.

4.2.2 Plazos reglamentarios de ingreso en supuestos especiales.

Para los colectivos y regímenes que se indican a continuación, se consideraran plazos reglamentarios de ingreso los siguientes:

- Respecto de colectivos del Régimen General:
 - ♦ Las cuotas que deben abonar los organizadores ocasionales de espectáculos taurinos se ingresarán, en todo caso, antes de la celebración del espectáculo de que se trate.
 - ♦ Las cuotas resultantes de la regularización definitiva de la cotización de los artistas y de los profesionales taurinos se ingresarán dentro del mes siguiente a aquel en que se notifique por la Dirección Provincial o Administración de la Tesorería General la diferencia de cuotas resultante. Dicha regularización deberá realizarse dentro del año siguiente al de la finalización del ejercicio a que esté referida.
 - ♦ Las cuotas correspondientes a los profesionales taurinos en situación de incapacidad temporal se ingresarán dentro del mes siguiente al de la percepción de la prestación económica correspondiente.
- Respecto de los regímenes especiales:
 - ♦ Las cuotas correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se ingresarán dentro del mismo mes al que aquéllas correspondan.
 - ♦ En el Seguro Escolar, la cantidad que, como parte de la cuota, deben abonar los alumnos se hará efectiva en el momento mismo de pagar la matrícula

correspondiente en el centro docente y este debe efectuar el ingreso del importe de dichas aportaciones en el mes siguiente a aquel en que haya finalizado el plazo para la matriculación.

- Otros supuestos especiales:
 - ♦ En las situaciones de convenios especiales el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes será el establecido en su normativa específica y, a falta de éste, el aplicable al Régimen de Seguridad Social del que aquéllos deriven.
 - ♦ El plazo reglamentario para el ingreso de las cuotas por incrementos de salarios, modificaciones de 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, 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 la 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 finalizará 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 han sido abonadas o aplicadas.
 - ♦ Respecto de los incrementos salariales debidos a convenio colectivo, el plazo reglamentario de ingreso finalizará el último día del mes siguiente a aquél 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 Oficial correspondiente.
 - ♦ El plazo reglamentario para el ingreso de las cuotas correspondientes a salarios de tramitación, que deban abonarse como consecuencia de procesos por despido o extinción del contrato de trabajo 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.

4.2.3 Autorización expresa en los documentos de cotización

De acuerdo con el artículo 29.2 de la Orden de desarrollo del Reglamento de Recaudación, requerirán autorización expresa de la Dirección Provincial o Administración de la misma, los ingresos dentro del plazo reglamentario de las siguientes liquidaciones:

- Cuotas por incrementos de salarios, modificaciones de 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 cualquier otro título legítimo.
- Incrementos salariales debidos a convenio colectivo.
- Cuotas correspondientes a salarios de tramitación que, deban abonarse como consecuencia de procesos por despido o extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

No obstante, en estos supuestos no será precisa dicha autorización respecto a las liquidaciones de cuotas relativas a sujetos responsables que aporten sus datos a través del sistema RED.

4.3 **Presentación de documentos de cotización**

4.3.1 **Obligatoriedad de la presentación**

El artículo 59 del Reglamento General de Recaudación, Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, establece la obligatoriedad de la presentación, en plazo reglamentario de ingreso, de los documentos de cotización, en la forma y lugares establecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, aún cuando los sujetos responsables de pago no ingresen las cuotas correspondientes.

Se considerarán presentados dentro del plazo reglamentario:

- Los documentos de cotización transmitidos en plazo reglamentario por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, correspondientes a trabajadores dados de alta.
- Los documentos de cotización correspondientes a trabajadores de los Regímenes Especiales de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, Convenios Especiales y los relativos a cuotas fijas en las situaciones de inactividad en el Sistema Especial para los trabajadores por cuenta ajena agrarios, que correspondan a períodos posteriores a la presentación del alta en los supuestos en que ésta proceda.

4.3.2 **Efectos de la presentación de los documentos de cotización**

Los sujetos responsables del pago que presenten los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario, efectúen o no el ingreso de la cuota total o de las aportaciones de los trabajadores, podrán compensar en aquéllos el importe de las prestaciones abonadas, en su caso, en virtud de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social, con el de las cuotas debidas que correspondan al mismo período.

Los sujetos responsables del pago que tengan reconocidas bonificaciones, reducciones y otras deducciones en las cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, y no hubieran perdido el derecho a estos beneficios por cualquier causa, podrán deducir su importe en los documentos de cotización correspondientes a los períodos a los que se refiere la liquidación, siempre que se efectúe su ingreso dentro del plazo reglamentario.

En caso contrario, se perderá automática y definitivamente el derecho a aplicarlas en el período no ingresado en plazo, salvo que la falta de ingreso de las cuotas en plazo reglamentario sea debida a error en la Administración.

4.3.3 **Presentación fuera de plazo**

La presentación de los documentos de cotización transcurrido el plazo reglamentario impedirá la práctica de las compensaciones indicadas en el apartado anterior, sin perjuicio del derecho de los sujetos responsables para solicitar el resarcimiento de sus créditos frente a la Entidad Gestora correspondiente.

Así mismo y en tanto no se ha producido el ingreso de las cuotas dentro del plazo reglamentario, se perderá el derecho a aplicar en ese período las deducciones por reducciones o bonificaciones en las cuotas que correspondieran, con carácter definitivo, y sin que se pueda ejercitar resarcimiento alguno sobre las referidas reducciones o bonificaciones con posterioridad.

Las cuotas, hayan sido o no reclamadas, se ingresarán con el recargo que proceda, en función del momento del ingreso y el procedimiento recaudatorio existente, así como con el [interés de demora](#), en su caso.

4.4 Ingreso separado de las cuotas empresariales y de los trabajadores

4.4.1 Ingreso dentro de plazo reglamentario

El importe de las cantidades compensables por prestaciones satisfechas en régimen de pago delegado, se imputará en primer lugar a las aportaciones empresariales.

Por ello se actuará del modo siguiente:

- Cuando el importe de las compensaciones que proceda practicar sea menor al de las cuotas empresariales:
 - ♦ Se presentarán los siguientes documentos, o aquellos de las mismas series que procedan, según régimen o colectivo de que se trate:
 - TC1/x. Por las aportaciones empresariales, de las que se descontarán las compensaciones que procedan. De no ingresarse en plazo reglamentario, se pierde el derecho a aplicar reducciones o bonificaciones sobre la aportación empresarial correspondiente al período.
 - TC1/-x. Por las aportaciones de los trabajadores, en el que no se practicará deducción alguna.
 - TC2/x. Común a ambas liquidaciones, a presentar junto al TC1/x relativo a las cuotas de los trabajadores (en modelo normalizado o a través del sistema RED).
 - El resto de las aportaciones empresariales que deberán ser ingresadas con el recargo de mora e intereses que correspondan.
- Cuando el importe de las minoraciones que proceda practicar sea igual o superior a las cuotas empresariales, se formalizará un solo TC1/x por las cuotas totales, de las que descontarán las compensaciones y deducciones.

4.4.2 Ingreso fuera de plazo reglamentario

- Con presentación de documentos de cotización en plazo reglamentario: en este caso podrá abonarse la aportación del trabajador con el recargo que proceda aplicar, y el interés de demora, en su caso. No podrán aplicarse reducciones ni bonificaciones en las cuotas.
- Sin presentación de documentos de cotización en plazo reglamentario:
 - No podrán practicarse compensaciones, además de que tampoco puedan aplicarse reducciones o bonificaciones en las cuotas por ingresar éstas fuera de plazo reglamentario, procediéndose a su ingreso con el recargo que proceda, y el interés de demora, en su caso.
 - Por la deuda subsistente se practicará la correspondiente reclamación de deuda o acta de liquidación.

4.5 Ingreso de aportaciones empresariales después de ingresadas las correspondientes a los trabajadores

Hay que tener en cuenta que el ingreso separado de las aportaciones de los trabajadores tiene el carácter de pago parcial o de ingreso a cuenta sobre la totalidad de las cuotas debidas. Las cuotas no se considerarán satisfechas hasta que se realice el ingreso de la correspondiente aportación del empresario.

Si el ingreso de las aportaciones de los trabajadores se efectuó dentro del plazo reglamentario de ingreso, o fuera del mismo, pero habiendo presentado en plazo los documentos de cotización:

- Debe justificar el ingreso de las cuotas retenidas a los trabajadores.

- El ingreso se efectuará exclusivamente con el correspondiente modelo TC-XX,
- Si el ingreso se efectúa fuera del plazo reglamentario de ingreso, deberá incrementarse con el recargo que proceda en función del momento del ingreso y el interés de demora, en su caso.

4.6 Recargos e intereses de demora por falta de ingreso en plazo reglamentario

La falta de presentación de los documentos de cotización, así como del pago de la deuda dentro del plazo reglamentario de ingreso, determinará la aplicación del recargo y el devengo de los intereses de demora, en los términos fijados en la Ley General de la Seguridad Social. Dicho recargo e intereses de demora cuando sean exigibles, se ingresarán conjuntamente con las deudas sobre las que recaigan.

Cuando el ingreso fuera del plazo reglamentario sea imputable a error en la Administración, sin que la misma actúe en calidad de empresario, no se aplicará recargo ni devengará intereses.

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

4.6.1 Recargos sobre cuotas

4.6.1.1 Cuando los sujetos responsables del pago hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario

- Recargo del 3 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- Recargo del 5 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.

4.6.1.2 Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario:

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

4.6.2 Recargos sobre recursos distintos a cuotas

Las deudas que tengan carácter de ingresos de Derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido, se incrementarán con el siguiente recargo:

- Recargo del 3 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- Recargo del 5 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.

4.6.3 Intereses de demora

Los intereses de demora serán exigibles, cuando no se haya abonado la deuda que los hubiese generado, una vez transcurridos quince días naturales desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción, sin pago de la deuda. Asimismo, serán exigibles dichos intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos administrativos presentados contra las reclamaciones de deuda o actas de liquidación, si la ejecución de dichas resoluciones fuese suspendida en los trámites del recurso contencioso-administrativo que contra ellas se hubiese interpuesto.

Los intereses de demora exigibles serán los que haya devengado el principal de la deuda desde el día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los del recargo aplicable a dicho principal, sólo desde el vencimiento del plazo de quince días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio. El devengo de los mismos, no se interrumpirá en los supuestos de suspensión del procedimiento recaudatorio por interposición de impugnación administrativa, por decisión judicial en el proceso contencioso-administrativo o por cualquier otra circunstancia.

El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del periodo de devengo, incrementado en un 25 por ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente. Para el presente año 2012, el interés de demora se ha fijado en el 5 por 100.

4.7 Documentos de reclamación administrativa de deudas. Plazos para su ingreso y efectos del incumplimiento.

Procederá la emisión de reclamación de deuda y actas de liquidación de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 30 y 31 de la Ley General de la Seguridad Social, y en los artículos 62 a 65 del Reglamento General de Recaudación.

4.7.1 Reclamación de deuda

Se emitirá reclamación de deuda en los siguientes supuestos:

4.7.1.1 Respetto de trabajadores dados de alta

- Por falta de cotización, respecto los trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen presentado los documentos de cotización en plazo reglamentario, o cuando habiéndose presentado, contengan errores aritméticos o de cálculo que resulten directamente de tales documentos.
- Por falta de cotización de trabajadores dados de alta, que no consten en los documentos de cotización presentados en plazo reglamentario, respecto de los que se considerará que no han sido presentados dichos documentos.

- Por deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En el caso que existan diferencias entre las cuotas ingresadas y las que realmente corresponda liquidar, debidas a errores aritméticos o de cálculo que resulten de los documentos de cotización presentados, incluyéndose las diferencias originadas por errores de hecho o de derecho en la aplicación de las compensaciones o deducciones en los documentos de cotización, así como, las correspondientes a la omisión o incorrecta aplicación de recargo.

4.7.1.2 Por derivación de responsabilidad, en aplicación de norma con rango de ley

- A los responsables solidarios: la reclamación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda dicha responsabilidad, los recargos, intereses y costas devengados hasta que se emita dicha reclamación.
- Al responsable subsidiario, por no haberse ingresado éste el principal adeudado por el deudor inicial en el plazo reglamentario señalado en la comunicación que se realice a tal efecto.
- A quien haya asumido la responsabilidad por la muerte del deudor originario: comprenderá el principal de la deuda, los recargos, intereses y costas devengados hasta la emisión de la reclamación.

4.7.2 Actas de liquidación

Conforme al artículo 65 del Reglamento General de Recaudación se emitirá acta de liquidación en los siguientes supuestos:

- Por falta de afiliación o de alta de los trabajadores en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.
- Por diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, cuando dichas diferencias no resulten directamente de los documentos de cotización presentados dentro o fuera del plazo reglamentario.
- Por derivación de la responsabilidad del sujeto obligado al pago, cualquiera que sea su causa y Régimen de la Seguridad Social aplicable, y con base en cualquier norma con rango de ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social. En los supuestos de responsabilidad solidaria, la Inspección podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a algunos de ellos.
- Aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, previstas reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación profesional continua.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá formular requerimientos a los sujetos responsables del pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento por aquéllos de la deuda ante el funcionario actuante. En este caso, el ingreso de la deuda por cuotas contenida en el requerimiento podrá ser hecho efectivo hasta el último día del mes siguiente de su notificación. De incumplir el requerimiento se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.

4.8 Plazos de Ingreso de documentos de reclamación administrativa de deuda

4.8.1 Plazos de ingreso de las reclamaciones de deuda

Los importes exigidos en las mismas reclamaciones de deuda por cuotas y conceptos de recaudación conjunta con éstas, incluidos recargos sobre unas y otros, impugnadas o no, deberán hacerse efectivas dentro de los plazos siguientes:

Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

4.8.2 Plazos de Ingreso de las Actas de Liquidación de Cuotas

- Los importes de las deudas figurados en las actas de liquidación serán hechos efectivos hasta el último día del mes siguiente al de su notificación una vez dictado el correspondiente acto administrativo definitivo de liquidación, iniciándose en otro caso el procedimiento de deducción o el procedimiento de apremio.
- Las actas de liquidación y las de infracción que se refieran a los mismos hechos se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

4.8.3 Recursos distintos de cuotas

Se indicará en la reclamación de deuda el importe de la misma y el plazo reglamentario de ingreso, que se iniciará con la notificación de la reclamación y finalizará el último día hábil del mes siguiente al de dicha notificación.

4.9 Impugnación de los actos de gestión recaudatoria

Contra los actos de gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social, dictados tanto en período voluntario como en vía de apremio, podrán interponerse los recursos administrativos de alzada, reposición y revisión, y el recurso contencioso-administrativo, en los supuestos, forma, plazo y con los efectos previstos en la legislación común sobre procedimiento administrativo y en la legislación reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Sin perjuicio de lo especialmente establecido para el recurso de alzada contra la providencia de apremio y para las tercerías, el procedimiento recaudatorio sólo se suspenderá por la interposición de recurso administrativo si el recurrente garantiza con aval o procede a la consignación a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social del importe de la deuda exigible, incluidos los recargos, intereses y las costas del procedimiento.

Desestimado el recurso, si el responsable de pago no realizase el ingreso de la deuda en el plazo concedido en la reclamación o, en su caso, dentro de los quince días siguientes a aquel en que se notifique la resolución del recurso o en que pueda entenderse desestimado por silencio administrativo, la Tesorería General de la Seguridad Social aplicará lo consignado al pago de la

deuda o ejecutará el aval. Desde la interposición del recurso, con consignación o aval, hasta el vencimiento de dicho plazo de pago, se considerará que el responsable se halla al corriente de pago respecto de la deuda a que se refiera el recurso, sin perjuicio de la obligación de ingreso de los intereses de demora que fueran exigibles.

Si dentro de dicho plazo de quince días el interesado acredita la interposición de recurso contencioso-administrativo y la solicitud, en sus trámites, de la suspensión del procedimiento, se mantendrá tal suspensión hasta que el órgano judicial resuelva sobre dicha solicitud. Durante este período se seguirá considerando al recurrente al corriente de pago respecto de la deuda objeto de la impugnación, así como en el caso de que la citada suspensión se confirme judicialmente, siempre que el aval o consignación incluya el importe de los recargos e intereses de demora que procedan, una vez transcurrido el citado plazo de ingreso de 15 días.

4.10 Devolución Ingresos Indebidos

Los obligados a cotizar o al pago de otros recursos del Sistema de Seguridad Social tienen derecho a la devolución total o parcial del importe de los ingresos realizados indebidamente.

Las devoluciones incluyen el interés de demora desde la fecha del ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta la fecha de la propuesta de pago.

No procederá la devolución de cuotas u otros recursos ingresados maliciosamente, sin perjuicio de la responsabilidad de todo orden a que hubiera lugar.

Si el sujeto de la devolución fuera deudor de la Seguridad Social o tuviese concedido un aplazamiento o moratoria, el importe de la devolución se aplicará a la deuda pendiente de ingreso o de amortización (salvo para el caso de la deuda garantizada mediante aval genérico).

Las solicitudes de devolución de ingresos deben dirigirse a la Administración de la Seguridad Social correspondiente al domicilio del obligado al pago. En caso de que éste tenga centralizada su gestión en una Administración en concreto, será ésta la Administración competente.

Los trabajadores de los Regímenes Especiales de cuota fija y Convenios Especiales, puede solicitar la devolución de las cuotas a través de la **Sede Electrónica** > Ciudadanos > Servicios con certificado digital y/o Servicios con certificado SILCON > [Devolución de cuotas](#).

Mediante este servicio también pueden consultar el estado de tramitación de su solicitud. Para acceder al mismo es necesario disponer de D.N.I. electrónico o Certificado digital.

Los empresarios deben solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social la devolución de su aportación así como la de sus trabajadores, debiendo reintegrársela cuando se les haga efectiva la devolución. No obstante, el trabajador por cuenta ajena puede solicitar directamente a la Tesorería General la devolución de sus cuotas si la empresa hubiera desaparecido o ésta se negara a solicitar dicha devolución.

El derecho a la devolución de cuotas prescribe a los cuatro años, a contar desde el día siguiente a su ingreso.

La solicitud de devolución de ingresos indebidos se realizará a través del [modelo TC 13-1](#)

5 Normativa

5.1 *Normas Generales*

Acceso a información de [Normas Generales](#)

5.2 *Normas de cotización y liquidación*

Acceso a información de [Normas de cotización y liquidación](#)

5.3 *Normas de Gestión Recaudatoria*

Acceso a información de [Normas de Gestión Recaudatoria](#)

5.4 *Normas del Sistema RED*

Acceso a información de [Normas del Sistema RED](#)

6 Sede Electrónica

6.1 Servicios para ciudadanos

Acceso a información de [Servicios para los ciudadanos](#)

6.1.1 Servicios sin certificado Digital

- [Informe de vida laboral](#) (Los informes de vida laboral contienen información respecto de las situaciones de alta o baja de una persona en el conjunto de los distintos regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- [Informe bases de cotización](#). Con este servicio podrá consultar y/o obtener un informe sobre las bases de cotización correspondientes a los periodos de liquidación en los que ha figurado en alta, en el Régimen General, en el Régimen Especial del Mar, en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y en los Regímenes Especiales de cuota fija de la Seguridad Social.
- [Informe de bases y cuotas ingresadas en el ejercicio seleccionado](#). A través de este servicio podrá consultar y obtener un informe en el que se le especifican las bases de cotización y las cuotas de Seguridad Social ingresadas desde 1999 en los Regímenes Especiales de cuota fija de la Seguridad Social.
- [Informe de Situación de cotización/deuda de Trabajadores](#). (A través de este servicio podrán obtener un informe sobre la existencia o inexistencia de deudas con la Seguridad Social.)
- [Consulta de estado de solicitud de informes](#). (Con este servicio se podrá consultar el estado en el que se encuentran las peticiones de informe de vida laboral y el informe del estado de bases de cotización.)
- [Autocálculo de convenios especiales](#). (Con este servicio, el usuario puede desde su ordenador personal efectuar un cálculo aproximado de la cuantía a que ascenderá el convenio especial.)

6.1.2 Servicios con Certificado Digital

- [Comunicación de teléfono móvil y correo electrónico](#). A través de este servicio se podrá realizar la anotación y /o modificación del teléfono móvil, teléfono fijo y correo electrónico.
- [Informe de vida laboral](#) (Los informes de vida laboral contienen información respecto de las situaciones de alta o baja de una persona en el conjunto de los distintos regímenes del sistema de la Seguridad Social.)
- [Informe de vida laboral acotado](#). (A través de este servicio se proporcionará al ciudadano un informe de vida laboral acotado o bien a un rango de fechas, o bien a un régimen de encuadramiento o bien por código de cuenta de cotización.)
- [Solicitud de rectificación de Informe de Vida Laboral](#). (Con este servicio se podrá solicitar la rectificación de datos de las diferentes situaciones que constan en los informes de vida laboral, así como la incorporación de situaciones inexistentes en tales informes.)
- [Informe de Alta laboral a fecha concreta](#). (A través de este servicio se podrá consultar u obtener un informe en el que únicamente se indicará SI o NO respecto de si el usuario está de alta laboral a una fecha concreta.)
- [Informe de Bases de Cotización](#). Con este servicio podrá consultar y/o obtener un informe sobre las bases de cotización correspondientes a los periodos de liquidación en los que ha figurado en alta, en el Régimen General, en el Régimen Especial del Mar, en el Régimen

Especial de la Minería del Carbón y en los Regímenes Especiales de cuota fija de la Seguridad Social.

- **Solicitud de Rectificación Informe de Bases de Cotización.** (Con este servicio se podrá solicitar la rectificación de los datos que constan en los informes de las bases de cotización, así como la incorporación de información inexistente en tales informes.)
- **Informe de bases y cuotas ingresadas en el ejercicio seleccionado.** A través de este servicio podrá consultar y obtener un informe en el que se le especifican las bases de cotización y las cuotas de Seguridad Social ingresadas desde 1999 en los Regímenes Especiales de cuota fija de la Seguridad Social.
- **Duplicado de Documento de Afiliación.** (A través de este servicio podrá obtener un duplicado provisional del documento identificativo ante la Seguridad Social, o documento de afiliación.)
- **Informe de datos identificativos y de domicilio.** (Mediante este servicio se proporciona información sobre los datos identificativos y de domicilio que constan en la base de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.)
- **Informe de situación actual del trabajador.** (A través de este servicio se podrá consultar y/o obtener un informe sobre la situación del solicitante en el Sistema de la Seguridad Social a la fecha de la petición.)
- **Situación de cotización/deuda trabajadores.** (A través de este servicio podrán obtener un informe sobre la existencia o inexistencia de deudas con la Seguridad Social.)
- **Acreditación actividad agraria cuenta propia.** (A través de este servicio se podrá consultar y/o obtener un informe para acreditar la actividad agraria como trabajador por cuenta propia a una fecha determinada o un período concreto.)
- **Solicitud de domiciliación en cuenta.** (A través de este servicio podrá solicitar la domiciliación del pago de las cuotas de Seguridad Social en la Entidad Financiera de su elección (siempre que sea una entidad autorizada como colaboradora en esta modalidad de pago)
- **Solicitud cambio de base de cotización (Autónomos)** (Con este servicio podrá modificar la base de cotización de trabajadores en situación de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.)
- **Solicitud de cambio de base de cotización (Convenios especiales).** Con este servicio podrá modificar la base de cotización, en los convenios especiales, para el año natural en el que se efectúa la petición de cambio.
- **Devolución de cuotas.** (A través de este servicio pueden solicitar la devolución de ingresos indebidos correspondientes al Régimen al que se hallen adscritos.)
- **Seguimiento de impugnaciones ante la TGSS.** (Con este servicio se podrán consultar los trámites de un expediente de impugnación, así como la documentación relativa a éste, excepto el documento de resolución.)

6.1.3 Servicios con SILCON

El certificado SILCON es un certificado propio de la Tesorería General de la Seguridad Social. Los servicios con Certificado SILCON son los mismos que los incluidos con Certificado Digital.

6.2 Servicios para empresas y profesionales

Acceso a información de [Servicios para empresas y profesionales](#)

6.2.1 Con Certificado Digital o SILCON

- **[Anotación Teléfono y Correo Electrónico del Empresario.](#)** A través de este servicio el empresario podrá comunicar los datos de contacto de su empresa, tales como teléfono móvil, teléfono fijo y correo electrónico.
- **[Solicitud de Inscripción y Asignación de CCC para empresario individual](#)** (A través de este servicio el empresario individual puede solicitar la asignación de código de cuenta principal y código de cuenta secundario.)
- **[Verificación de Documentos e Informes mediante huella.](#)** (Con este servicio las personas, empresas o entidades pueden verificar la autenticidad de los informes emitidos por la Tesorería General de la Seguridad Social.)

6.3 *Tablón de edictos*

Acceso a la información publicada en el [Tablón de Edictos y Anuncios](#)

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social y las Direcciones Generales dependientes de aquella disponen en la Sede Electrónica de la Seguridad Social de un único tablón electrónico de edictos y anuncios como medio oficial de publicación de edictos, anuncios, acuerdos, resoluciones, comunicaciones y cualquier otra información de interés general.

7 Supuestos Prácticos

7.1 Supuesto 1. Trabajador contrato indefinido

Trabajador con contrato por tiempo indefinido, jefe administrativo (grupo de cotización 3), durante el mes de enero 2012 percibe las remuneraciones siguientes:

Salario	841,42 euros
Antigüedad	126,21 euros
Plus de convenio	174,29 euros
Plus de distancia	36,03 euros
Horas extraordinarias no estructurales	120,20 euros

Trabajador en tareas administrativas de oficina. CNAE 09. Clase de ocupación a CNAE 09

Asimismo, percibe una gratificación de 1.200 euros por el trabajo desarrollado durante el segundo semestre del año 2.011.

Durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de salario, antigüedad y plus de convenio, cada una de ellas.

Durante 8 días la empresa le desplaza a otro municipio, en el que pernocta, abonándole 59,35 euros diarios por gastos de manutención.

A) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Comunes.

Son remuneraciones computables:

Por devengo del mes:	
Salario	841,42
Antigüedad	126,21
Plus de Convenio	174,29
Gastos de Manutención (8 días X 6,01 euros/día) (1)	48,08
TOTAL	1.190,00

Por Prorrata de pagas extraordinarias:	
Salario	841,42
Antigüedad	126,21
Plus de convenio	174,29
Cálculo importe prorrata (1.141,92 x 2) : 12 =	190,32
BASE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES 1.190,00 + 190,32 =	1.380,32

(1) Límite exento de cotización: 53,34 euros/día.

(2) Plus distancia: Límite exento de cotización 20 por 100 IPREM (106,50 euros/mes) IPREM mensual = 532,51 €/mes).

Por lo que se refiere a la gratificación por el trabajo desarrollado durante el segundo semestre de 2.011, dado que su devengo corresponde a dicho período procederá realizar una liquidación complementaria referida al período julio-diciembre/2011, incluyendo en la misma el importe prorrateado mensual de 200 euros para cada uno de los meses de dicho semestre, por cuanto la suma de éstos con los importes de las bases ordinarias de los citados períodos de no se ve afectada por la base máxima vigente durante el año 2011.

Si por el contrario, sí se viera afectada por la aplicación de dicho límite, no procederá realizar cotización alguna por tal gratificación, o realizarla por el importe suficiente hasta alcanzar dicho límite en cada mes objeto de la liquidación.

Nota: En relación con los conceptos retributivos excluidos de la base de cotización a la Seguridad Social, total o únicamente en un límite exento, y cuya percepción se vincule a la prestación efectiva del trabajo, no cabrá la aplicación de la exclusión en aquellos períodos en los que dicha prestación no se produzca (vacaciones, incapacidad temporal, permisos,...), salvo en el supuesto de que mediante Convenio Colectivo se prevea su abono con carácter anual.

La cantidad obtenida (1.380,32 euros) se encuentra comprendida entre las bases máxima (3.262,50 euros) y mínima (754,20 euros) del grupo de cotización 3, dicho importe se constituye como base de cotización para Contingencias Comunes

B) Cálculo de la base de cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

La base de cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se determina igual que la correspondiente a Contingencias Comunes, con la salvedad de que también es computable el importe que por las horas extraordinarias perciba el trabajador.

$$1.380,32 + 120,20 = 1.500,52 \text{ euros}$$

Como la cantidad obtenida no es superior al tope máximo (3.262,50 euros) ni inferior al tope mínimo (748,20 euros) establecidos para la cotización de AT y EP, dicho importe se constituye como base de cotización para Contingencias Profesionales

C) Cálculo de la base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional

Se toma la misma base de cotización que para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (1.500,52 euros).

D) Cotización para Contingencias Comunes

Durante el año 2.012, el tipo de cotización es el 28,30 %, del que el 23,60 % será a cargo de la empresa y el 4,70 % a cargo del trabajador

$1.380,32 \times 23,60\% = 325,76$ euros
$1.380,32 \times 4,70\% = 64,88$ euros
TOTAL 390,64 euros

E) Cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Se aplica la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2.006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, según redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 y es a cargo exclusivo de la empresa. En el presente caso tomamos la ocupación "a" (trabajos exclusivos en oficina):

IT	0,65 %
IMS	0,35 %
IT	$1.500,52 \times 0,65\% = 9,75$
IMS	$1.500,52 \times 0,35\% = 5,25$
TOTAL	15,00 euros

F) Cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional

A partir del 1 de enero de 2012, los tipos de cotización por estos conceptos son los siguientes:

Desempleo:

General	7,05% (5,50% empresa y 1,55% trabajador)
C.T. duración determinada t. completo	8,30% (6,70% empresa y 1,60% trabajador)
C.T. duración determinada t. parcial	9,30% (7,70% empresa y 1,60% trabajador)

En el presente supuesto el tipo aplicable será el 7,05 % (5,50 % empresa y 1,55 % trabajador).

$$1.500,52 \times 7,05\% = 105,79 \text{ euros}$$

Fondo de Garantía Salarial: El 0,20% a cargo de la empresa.

$$1.500,52 \times 0,20\% = 3,00 \text{ euros}$$

Formación Profesional: El 0,70 %, (0,60% será a cargo de la empresa y 0,10 % a cargo del trabajador).

$$1.500,52 \times 0,70\% = 10,50 \text{ euros}$$

G) Cotización adicional por horas extraordinarias

La remuneración de los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias está sujeta a una cotización adicional.

Cuando las horas extraordinarias son motivadas por causa de fuerza mayor, el tipo de cotización es del 14 %, del que el 12 % es a cargo de la empresa y el 2 % a cargo del trabajador.

Para el resto de las horas extraordinarias, el tipo de cotización es del 28,30 %, del que el 23,60 % es a cargo de la empresa y el 4,70 % a cargo del trabajador.

En este supuesto, por tratarse de horas extraordinarias no estructurales, la cotización adicional será la siguiente:

$$120,20 \times 28,30\% = 34,02 \text{ euros}$$

Resumen Liquidación

CONCEPTOS	BASE	TIPO	CUOTA
Contingencias Comunes ⁱ	1.380,32	28,30%	390,63
Horas Extraordinarias ⁱⁱ	120,2	28,30%	34,02
Contingencias Profesionales ⁱⁱⁱ	1.500,52	1,00%	15,01
Desempleo	1.500,52	7,05%	105,79
Formación Profesional	1.500,52	0,20%	3,00
FOGASA	1.500,52	0,70%	10,50

ⁱ Contingencias de Invalidez, Muerte y Supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral

ⁱⁱ Horas extraordinarias de carácter estructural

ⁱⁱⁱ Contingencias de Invalidez, Muerte y Supervivencia derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional

7.2 Supuesto 2. Incapacidad temporal en contrato indefinido (jornada completa)

Oficial administrativo (grupo de cotización 5), con contrato indefinido y a jornada completa, que el día 12 de enero inicia una Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común. Trabajador en tareas de oficina.

Por los 11 días trabajados percibe:

Salario	210,35 euros
Antigüedad	21,04 euros
Plus de convenio	36,00 euros
Dedicación exclusiva	19,81 euros

Durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias, por un importe de 600 euros cada una de ellas. Durante el año 2.012, se le abonará una cantidad de 1.000 euros en concepto de reparto de beneficios.

La base de cotización para Contingencias Comunes de diciembre 2012 fue de 1.205,76 euros.

Durante la situación de IT, permanece la obligación de cotizar aún en situación de suspensión de la relación laboral.

A) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Comunes

El trabajador permanece en activo del 1 al 11 de enero (11 días), y en situación de IT del 12 al 31 de enero (20 días).

Será necesario determinar la base que corresponde a los 11 días trabajados y, la que corresponde a los 19 días en que permanece en situación de IT.

- Base de Cotización de Contingencias Comunes periodo en ACTIVO (01-11 enero 2011)

Base de los 11 días trabajados (No se computa el día de la baja médica):

Salario	210,35
Antigüedad	21,04
Plus de Convenio	36,00
Dedicación exclusiva	19,81
TOTAL	287,20
Por Prorrata de pagas extraordinarias y otros conceptos:	
Pagas extraordinarias (600x2) / 12 = 100; (100 / 30) x 11=	36,67

Beneficios $1000 / 12 = 83,33$; $(83,33 / 30) \times 11 =$	30,55
TOTAL	67,22
Base Cotización Contingencias Comunes $(287,20 + 67,22 =)$	354,42

- Base de Cotización de Contingencias Comunes periodo en Situación de Incapacidad Temporal. 19 diciembre (grupo de cotización 3 meses/indemnización)

30 días/mes- 11 días en activo = 19 días IT

La base de cotización aplicable para las Contingencias Comunes se determinará en función de la base de cotización del mes inmediatamente anterior al de la fecha de la incapacidad, en este caso, diciembre de 2011

$1.205,76$ (BC mes anterior): $30 = 40,19$ $40,19 \times 19 = 763,61$
--

La base total de cotización para Contingencias Comunes de Enero 2012 será:

En Activo	354,42
En Incapacidad Temporal	763,61
TOTAL	1.118,03

B) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Profesionales

Como en el supuesto no hay remuneración por horas extraordinarias, la base coincide con la calculada para Contingencias Comunes. Para calcular la cotización para estas contingencias en situación de IT, se aplicarán los tipos correspondientes a la actividad económica que desarrolle el trabajador.

C) Cálculo del subsidio de IT

Para tener derecho al subsidio de IT, han de cumplirse determinados requisitos:

- Estar en alta o en situación asimilada al alta.
- Como la causa de IT es una Enfermedad Común, tener cotizados 180 días en los 5 años anteriores a la fecha de la baja.

La cuantía del subsidio consistirá en el 60% de la base reguladora diaria entre el cuarto y el vigésimo día desde la fecha de la baja, y el 75 % a partir del vigésimo primer día.

A partir del 23 de julio de 1.992, como consecuencia de la nueva regulación contenida en el RDL 5/1.992, de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes, el subsidio o prestación económica por Incapacidad Temporal en los casos en que ésta derive de Enfermedad Común o Accidente no

Laboral, entre los días 4º al 15º (ambos incluidos) de baja consecutiva en el trabajo, será del exclusivo cargo del empresario, no como pago delegado o por cuenta del Sistema de la Seguridad Social, sino como responsabilidad directa legalmente establecida. Ello implica que las cantidades satisfechas por este período no son compensables del pago de cuotas a satisfacer por la empresa.

A partir del día 16º, la empresa continuará abonando la prestación, pero en régimen de pago delegado, y por tanto, pudiendo compensar su importe.

En el presente caso, la situación de IT deriva de una Enfermedad Común y el cálculo de la prestación sería el siguiente

$$40,19 \times 60\% = 24,11 \text{ euros/día}$$

$$40,19 \times 75\% = 30,14 \text{ euros/día}$$

* Del 15 de enero, el 4º día de la baja, hasta el 26 de enero, que corresponde al 15º día de baja, será el empresario el responsable del pago del subsidio por imperativo legal

$$24,11 \times 12 \text{ días} = 289,32 \text{ euros}$$

* Del 27 al 31 de enero (vigésimo día de baja), el empresario seguirá abonando la prestación pero en régimen de pago delegado y, por tanto, pudiendo compensar su importe del pago de cuotas a realizar, en la liquidación de cuotas correspondientes al mes de enero, a practicar en febrero.

$$24,11 \times 5 \text{ días} = 120,55 \text{ euros}$$

RESUMEN DE LA LIQUIDACIÓN							
Contingencias	Días trabajados			Días en situación de IT			Total
	Base	Tipo	Cuota	Base	Tipo	Cuota	
Contingencias comunes	354,42 €	28,30%	100,30 €	763,61 €	28,30%	216,10 €	316,40 €
AT / EP	354,42 €	2,10%	7,44 €				7,44 €
	354,42 €	1,50%	5,32 €	763,61 €	1,00%	7,64 €	12,95 €
Desempleo	354,42 €	7,05%	24,99 €	763,61 €	7,05%	53,83 €	78,82 €
Formación profesional	354,42 €	0,70%	2,48 €	763,61 €	0,70%	5,35 €	7,83 €
FOGASA	354,42 €	0,20%	0,71 €	763,61 €	0,20%	1,53 €	2,24 €

7.3 Supuesto 3. C.T. fomento de empleo trabajador mayor de 62 años.

Trabajador de 62 años con categoría de peón (limpieza edificios) (grupo de cotización 10), contratado el 1 de enero de 2000 mediante un contrato por tiempo indefinido y a jornada completa al amparo del programa de fomento del empleo, que durante el mes de enero percibe las siguientes remuneraciones:

Salario	25,00 euros/diarios
Antigüedad	2,05 euros/diarios
Plus de Convenio	9,02 euros/diarios
Plus de distancia	3,01 euros/ día laboral
Horas extraordinarias	15,03 euros

Al año tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 751,27 euros cada una.

Código de CNAE 81.1 "Servicios integrales a edificios e instalaciones"

A) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Comunes

Remuneraciones computables:

Por devengo del mes:	
Salario	25,00 euros
Antigüedad	2,05 euros
Plus de Convenio	9,02 euros
TOTAL	36,07 euros
Por Prorrata de pagas extraordinarias:	
$751,27 \times 2 = 1.502,54$	
$1.502,54 : 365 = 4,12$	
$36,07 + 4,12 = 40,19$ euros	

(1) Plus distancia: Límite (40,19€) de cotización 20 por 100 IPREM (3,55 euros/día). La base diaria así obtenida está comprendida entre las bases máxima y mínima diarias para el grupo de cotización 10 (máx. 108,75€ y mín. 29,94€)

Base mensual:

$$40,19\text{€} \times 31 \text{ días (enero)} = 1.245,89 \text{ euros}$$

B) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Profesionales, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional

Remuneraciones computables:

Por devengo del mes:	
Salario	25,00 euros
Antigüedad	2,05 euros
Plus de Convenio	9,02 euros
Horas extraordinarias (15,03 : 31)	0,48 euros
TOTAL	36,55 euros
Por Prorrata de pagas extraordinarias:	
751,27 x 2 = 1.502,54	
1.502,54 : 365 = 4,12	
36,55+4,12 = 40,67 euros	

Base mensual:

$40,67 \times 31 \text{ días (enero)} = 1.260,77 \text{ euros}$

El importe así obtenido, se encuentra entre los topes máximo y mínimo, por lo que se constituye en base de cotización para Contingencias Profesionales para el año 2012 (máx. 3.262,50 y mín. 748,20)

C) Cotización adicional por horas extraordinarias

Dado que las horas extraordinarias realizadas no han sido debidas a fuerza mayor, será de aplicación el tipo del 28,30 %

$15,03 \times 28,30\% = 4,25 \text{ euros}$

D) Bonificación Cuotas Seguridad Social

* En virtud del contrato de trabajo suscrito (clave 150), le corresponde una bonificación del 40 por 100 de la cuota empresarial por Contingencias Comunes (Ley 50/1998).

$1.245,89 \times 23,60\% = 294,03 \text{ euros}$ $294,03 \times 40\% = 117,61 \text{ euros (importe de la bonificación)}$
--

Por tener 62 años y más de 5 años de antigüedad en la empresa y un contrato por tiempo indefinido, le corresponde una bonificación del 70 por 100 (3º ejercicio) de la cuota empresarial por Contingencias Comunes, excepto Incapacidad Temporal (para el año 2.012, se aplicará el tipo del 22,14 por 100).

$$1.245,89 \times 22,14\% = 275,84 \text{ euros}$$

$$276,34 \times 70\% = 193,44 \text{ euros (importe de la bonificación)}$$

Contingencias		Base	Tipo	Cuota
Contingencias comunes	C. Patronal	1.245,89 €	23,60%	294,03 €
	C. Obrera	1.245,89 €	4,70%	58,56 €
Horas extraordinarias		15,03 €	28,30%	4,25 €
AT / EP		1.260,77 €	1,85%	23,32 €
Desempleo		1.260,77 €	7,05%	88,88 €
Formación profesional		1.260,77 €	0,70%	8,83 €
FOGASA		1.260,77 €	0,20%	2,52 €
Total				480,40 €

Resumen bonificaciones

- Conforme a clave de contrato 150 Fomento Empleo (Ley 50/1998). A partir del 2º año, bonificación del 40% de la cuota empresarial sobre Contingencias Comunes

$$294,03 \times 20\% = 117,61$$

- Trabajador mayor de 60 años con 5 años de antigüedad en la empresa (3º ejercicio) 70% de cuota empresarial sobre Contingencias Comunes

$$1245,89 \times 22,14\% = 275,84\text{€}$$

$$275,34\text{€} \times 70\% = 193,09\text{€}$$

- Total bonificaciones

$$117,61 + 193,09 = 310,70\text{€}$$

Dado que la compatibilidad de ambos beneficios en la cotización tiene como límite el 100 por 100 de la totalidad de la cuota empresarial, el importe de esta última bonificación será de 110,59 euros

7.4 **Supuesto 4. Trabajador mayor de 65 años y con más de 35 cotizados (C.T. a tiempo parcial)**

Peón (grupo de cotización 10), con 65 años y 37 años de cotización, con contrato indefinido a tiempo parcial. Su jornada de trabajo es de todos los martes y jueves con la jornada habitual de la empresa. La jornada laboral en la empresa es de 8 horas diarias de lunes a viernes. Clase de ocupación CNAE 09 "A"

En el mes de enero de 2012 recibe las siguientes remuneraciones:

Salario	300 euros
Horas complementarias (6 horas)	50 euros
Plus de convenio	50 euros
Horas extraordinarias	7,21 euros

Durante el año tiene derecho, asimismo, a dos pagas extraordinarias de 300 euros cada una.

A) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Comunes

La cotización en los contratos de trabajo a tiempo parcial, se efectuará en razón de la remuneración percibida en función de las horas trabajadas en el mes.

Para determinar la base de cotización para Contingencias Comunes, se computará lo percibido por las horas ordinarias y complementarias en el mes, independientemente de que se trate de remuneración diaria, semanal o mensual.

A dicho importe, se le sumará la parte proporcional de pagas extraordinarias y otros conceptos de periodicidad de devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del año 2012, así como de sábados y domingos, cuando se abone una retribución por dicho concepto

Remuneraciones computables:	
Salario	300 euros
Horas complementarias (6 horas)	50 euros
Plus de convenio	50 euros
Prorrata pagas extraordinarias $(300 \times 2)/12 =$	50 euros
TOTAL	450 euros

El importe de la base de cotización no podrá ser inferior a la base mínima mensual, resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base mínima horaria que se establece anualmente para cada grupo de cotización, ni superior a la base máxima establecida con carácter general

En consecuencia, para el presente supuesto, la base mínima de cotización a considerar sería:

72 horas ordinarias correspondientes a 9 días trabajados más 6 horas complementarias suponen un total de 78 horas trabajadas en enero/2012, que multiplicadas por 4,51 euros/hora, resulta una base mínima de 351,78 euros.

Dado que el importe de 450,00 euros es superior a la base mínima a considerar (351,78 euros) e inferior a la base máxima de cotización del grupo 10 (peones) (3.262,50 euros), dicho importe será la base de cotización para Contingencias Comunes.

B) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Profesionales

Se tendrá en cuenta, además, el importe recibido por horas extraordinarias, que deberán ser, necesariamente, motivadas por fuerza mayor, de acuerdo con lo estipulado al respecto por el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 15/1.998, de 27 de noviembre.

Remuneraciones computables:	
Salario	300 euros
Horas complementarias	50 euros
Plus de convenio	50 euros
Horas extraordinarias	7,21 euros
Prorrata pagas extraordinarias	50 euros
TOTAL	457,21 euros

Este importe por ser superior al tope mínimo mensual (279,62 euros) e inferior al tope máximo (3.262,50), será la base de cotización para Contingencias Profesionales.

C) Cotización adicional por horas extraordinarias

Dado que las horas extraordinarias necesariamente habrán de serlo por fuerza mayor, la cotización adicional será:

$$7,21 \text{ euros} \times 14\% = 1,01 \text{ euros}$$

D) Exoneración cuotas artículo 112 bis de la Ley General de la Seguridad Social

La cotización por este trabajador se limitará a la cotización por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes y a la cotización por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (trabajador con 65 años y 37 de cotización). Estará por tanto exento de cotización por: contingencias comunes (excepto IT), desempleo, FOGASA y Formación Profesional

Por Contingencias Comunes:

$$450 \text{ euros} \times 1,75\% = 7,65 \text{ euros}$$

Conforme al artículo 30 de la Orden ESS/184/2012 de 2 de febrero, el tipo de cotización por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes a aplicar en estos supuestos será del 1,75% del que el 1,46% será a cargo de la empresa, y el 0,29% a cargo del trabajador.

Resumen de la liquidación a practicar

1.- Cotización de contingencias comunes			
Contingencias	Base	Tipo	Cuota
Contingencias comunes	450,00 €	28,30%	127,35 €
Horas extraordinarias	7,21 €	14,00%	1,01 €
Exoneración	- 450,00 €	26,60%	- 119,70 €
TOTAL			8,66 €
2.- Cotización de contingencias profesionales			
Contingencias	Base	Tipo	Cuota
IT	457,21 €	0,65%	2,97 €
IMS	457,21 €	0,35%	1,60 €
TOTAL			4,57 €
3.- Resumen de liquidación			
Contingencias	Base	Tipo	Cuota
Contingencias comunes	450,00 €	28,30%	127,35 €
Exoneración	- 450,00 €	26,60%	- 119,70 €
Horas extraordinarias	7,21 €	14,00%	1,01 €
IT	457,21 €	0,65%	2,97 €
IMS	457,21 €	0,35%	1,60 €
TOTAL			13,23 €

7.5 Supuesto 5. Trabajador concentrado

Trabajador con categoría de oficial primera (limpieza de edificios) (grupo de cotización 8), con contrato indefinido a tiempo parcial, suscrito el 1 de enero de 2005, con una jornada anual de 960 horas. Tras pacto empresa-trabajador (1 de enero de 2012) se acuerda concentrar su actividad en la empresa en los meses de enero a abril y de octubre a diciembre. Código CNAE de la empresa: 81, Servicios a edificios y actividades de jardinería

Mensualmente tiene la siguiente remuneración:

Salarios	1.000 euros
Plus de convenio	200 euros
Plus transporte	75 euros

Con carácter anual percibe dos pagas extraordinarias por el importe del salario.

De acuerdo con la redacción dada al artículo 65.3 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Recursos del Sistema de la Seguridad Social, por el Real Decreto 1131/2.002, de 31 de octubre, en los contratos de trabajo a tiempo parcial con jornada concentrada permanece la obligación de mantener el alta y la cotización durante toda la vigencia del contrato.

A tal efecto, la base de cotización «anual» (o del período de que se trate) se determinará al inicio de la vigencia del acuerdo de la concentración de la jornada (o del ejercicio, en su caso), computando el total de las remuneraciones que se prevé abonarle al trabajador en el ejercicio tras el acuerdo (o en la totalidad del ejercicio, en su caso), con exclusión de aquellos conceptos no computables para la determinación de la base.

Esta «base» se prorrateará a lo largo de los meses que restaran en el año tras el acuerdo (o del ejercicio, en su caso), constituyendo el importe resultante la base de cotización mensual, que no podrá ser inferior a la base mínima correspondiente al contrato a tiempo parcial, y que será de aplicación en todos los meses con independencia de que se realice o no actividad laboral.

A) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Comunes

Retribuciones computables ejercicio 2012:

Salarios	$1.000 \times 12 = 12.000$ euros
Plus de convenio	$200 \times 12 = 2.400$ euros
Pagas extras	$(1000 \times 2) = 2.000$ euros
TOTAL	16.400 euros

Prorrateo mensual:

$$16.400 / 12 = 1.366,67 \text{ euros}$$

Este importe se encuentra entre la base mínima de cotización y la base máxima establecida por lo que será la base mensual de cotización para Contingencias Comunes.

$$\text{Base mínima } \frac{960 \text{ horas/año} \times 4,51 \text{ min./hora}}{12} = 360,80 \text{ €/mes}$$

2012

12

Base máxima = 3262,50

2012

B) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Profesionales

Dado que el trabajador no percibe remuneración alguna por horas extraordinarias, esta base coincide con la de Contingencias Comunes.

1.366,67 euros

C) Regularización

En el supuesto de que las retribuciones anuales computables en la base de cotización a la Seguridad Social que perciba el trabajador durante el ejercicio no coincidan con el importe previsto, deberá realizarse una regularización de la cotización efectuada durante el mismo.

Así, si el importe a computar fuese superior, deberá producirse una liquidación complementaria por tales diferencias, liquidación que deberá abonarse en este supuesto durante el mes de enero de 2013.

Si por el contrario, las remuneraciones anuales computables fuesen inferiores al importe previsto, el empresario podrá solicitar la correspondiente devolución de ingresos indebidos.

Resumen de la liquidación:

Con independencia de la regularización anual, en el caso de que las rectificaciones obtenidas hubieran sido superiores a las pagadas, a realizar en el mes de diciembre de 2012, de enero a diciembre la cotización a practicar será idéntica para cada uno de los meses. De tal manera:

	Base	Tipo	Cuota
Contingencias comunes	1.366,67 €	28,30%	386,77 €
AT / EP	1.366,67 €	IT	28,70 €
		IMS	20,50 €
Desempleo	1.366,67 €	7,05%	96,35 €
Formación profesional	1.366,67 €	0,70%	9,57 €
FOGASA	1.366,67 €	0,20%	2,73 €
TOTAL			544,64 €

7.6 Supuesto 6. Situación de riesgo durante el embarazo (C.T. a tiempo parcial)

Trabajadora con categoría de oficial primera (grupo de cotización 8) y con contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial, suscrito en enero de 2000, cuya jornada laboral es de 5 horas diarias todos los días laborales, que el día 1 de enero inicia la situación de riesgo durante el embarazo, permaneciendo en dicha situación durante todo el mes de enero.

Mensualmente tiene la siguiente remuneración:

Salario	840,36 euros
Antigüedad	61,16 euros
Plus de Convenio	210,35 euros
Quebranto de moneda	167,26 euros

Conforme con lo estipulado en el contrato de trabajo, para su uso, se le proporciona un vehículo propiedad de la empresa (coste adquisición: 24.000 euros).

Con carácter anual percibe dos pagas extraordinarias por el importe del sueldo más antigüedad.

A) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Comunes

La base de cotización mensual será:

Salario	840,36 euros
Antigüedad	61,16 euros
Plus de convenio	210,35 euros
Quebranto de moneda (1)	60,76 euros
Vehículo (2)	400,00 euros
Prorrata pagas extras (901,52 x 2)/12	150,25 euros
TOTAL	1.722,88 euros

Retribuciones computables:

(1) Límite exento de cotización: 20 por 100 del IPREM (106,50 euros).

(2) Retribución en especie incluida en la base de cotización (entrega en virtud del contrato de trabajo): 20 por 100 anual del coste adquisición (4.800 euros/año; 400 euros/mes).

Este importe se encuentra entre la base mínima de cotización y la base máxima de su grupo, por lo que es la base de cotización para Contingencias Comunes.

En los contratos a tiempo parcial, la base diaria de cotización durante la situación de Riesgo durante el embarazo, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados, y por tanto cotizados, en dicho periodo

$$1.722,88 \text{ euros} \times 3 = 5.168,64$$

$$5168,64 : 61 \text{ días trabajados} = 84,73 \text{ euros/día}$$

Dicha base se aplica exclusivamente a los días en que el trabajador hubiera estado obligado a prestar servicios efectivos, de no hallarse en dicha situación:

$$84,73 \text{ euros/día} \times 21 \text{ días laborables enero 2012} = 1.779,33 \text{ euros}$$

B) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Profesionales

Dado que no se percibe remuneración alguna por horas extraordinarias, esta base de cotización coincide con la de Contingencias Comunes.

1779,33 euros

Nota: Por tratarse de una prestación económica abonada en régimen de pago directo por el INSS, no procederá aplicarse compensación alguna en los documentos de cotización.

Contingencia	Base	Tipo	Cuota
Comunes	1779,33	23,60 %	419,92 €
Profesionales			
AT/EP	1779,33	1,85 %	32,91 €
Desempleo	1779,33	5,50 %	97,86 €
FOGASA	1779,33	0,20 %	3,55 €
F.P.	1779,33	0,60 %	10,67 €

7.7 Supuesto 7. Situación de pluriempleo

Trabajador en situación de pluriempleo:

- En la empresa «A» trabaja con la categoría profesional de ingeniero técnico (grupo de cotización 2) y con salario mensual (contrato de duración determinada a jornada completa).
- En la empresa «B» trabaja 3 horas al día con la categoría profesional de oficial administrativo (grupo de cotización 5) y con salario mensual

Remuneraciones que percibe en la empresa "A"	
Salario	2.263,04 euros
Plus de convenio	84,14 euros
Horas extraordinarias (enero/2010)	90,15 euros (*)
Durante el año tiene derecho a 3 pagas extraordinarias del salario cada una	2263,04 x3 /12 meses = 2912,94
Promedio mensual	565,76
Remuneraciones que percibe en la empresa "B"	
Salario	450,00 euros
Plus de convenio	24,64 euros
Durante el año tiene derecho a 3 pagas extraordinarias del salario cada una	650,00 x3/12 837,14

Un trabajador se encuentra en pluriempleo cuando realiza dos o más actividades, y por cada una de ellas es obligatoria su inclusión en el mismo Régimen de la Seguridad Social.

Antes de calcular las bases de cotización para Contingencias Comunes y para Contingencias Profesionales, habrá que determinar la fracción de los tope máximo y mínimo que le corresponden a cada empresa. Estos límites se determinan en función de las remuneraciones abonadas al trabajador en cada una de las empresas. A tal efecto, se considerarán las remuneraciones computables para el cálculo de la base de cotización por el importe tenido en cuenta en su determinación.

Si al trabajador le correspondieran diferentes bases mínimas por realizar trabajos en distintos grupos de cotización, para la distribución se tomará en cuenta la base mínima de mayor cuantía. Esta distribución se realizará previa solicitud ante la Administración o Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En este supuesto, la distribución de bases máxima y mínima de cotización para Contingencias Comunes, teniendo en cuenta los valores de referencia (3.262,50 euros -tope máximo- y 867,00 euros -base mínima grupo 2, el de mayor cuantía-), siendo las retribuciones mensuales a considerar a estos efectos de:

1. Salario:

Empresa A: 2.912,94 euros

Empresa B: 837,14 euros

Total mensual: 3.750,08 euros

(*) Para el cálculo de la base de cotización por contingencias comunes no se computan horas extraordinarias.

2. Distribución base máxima y mínima (Contingencias comunes)

Empresa A
Base máxima: 2.534,20 euros
Base mínima: 673,46 euros

Empresa B
Base máxima: 728,30 euros
Base mínima: 193,54 euros

3. En cuanto a la distribución de los topes máximo y mínimo para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (3.230,10 euros y 748,20 euros, respectivamente), sería la siguiente:

Empresa A
Tope máximo: 2.534,20 euros
Tope mínimo: 581,18 euros

Empresa B
Base máxima: 728,50 euros
Base mínima: 167,02 euros

(No se computan las horas extras en el cálculo de la distribución, ante el carácter ocasional de las mismas).

A) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Comunes

Empresa "A":

Salario	2.263,04 euros
Plus de Convenio	84,14 euros
Prorrato de pagas extraordinarias (2.263,04 x 3)/12=	565,76 euros
TOTAL	2.912,94 euros

Como la base supera la fracción de la base máxima asignada (2.534,20 euros), ésta última será la base de cotización para Contingencias Comunes:

2.534,20 euros.

Empresa "B":

Salario	650,00 euros
Plus de Convenio	24,64 euros
Prorrato de pagas extraordinarias (450,00 x 3) / 12	162,50 euros
TOTAL	837,14 euros

Como la base de cotización calculada supera, asimismo, la fracción de la base máxima asignada (728,30 euros), ésta será la base de cotización para contingencias comunes:

728,30 euros.

B) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Profesionales

Empresa "A":

$2.912,94 + 90,15 = 3.003,09$ euros

Como la base de cotización supera la fracción del tope máximo asignado (2.534,20 euros), ésta constituirá la base de cotización para AT y EP:

2.534,20 euros

Empresa "B":ç

Retribución obetnida 837,14€

Fracción de base de contingencias AT/EP obtenida : 728,30

Base de cotización a practicar por las contingencias de AT/EP, desempleo, FOGASA, Formación Profesional = 728,30

7.8 Supuesto 8. Vacaciones no disfrutadas a la finalización de la relación laboral

Trabajador con categoría de auxiliar administrativo (grupo de cotización 7) y con contrato de trabajo suscrito el 25 de julio de 2011 cuya vigencia se extiende hasta el 24 de enero de 2012. CNAE 09.

Mensualmente tiene la siguiente remuneración:

Salario	1.000 euros
Plus de Convenio	175 euros
Plus de transporte	50 euros

Con carácter anual percibe dos pagas extraordinarias por el importe del salario.

El trabajador percibe a la extinción del contrato de trabajo el importe correspondiente a las vacaciones no disfrutadas durante la vigencia del mismo.

A) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Comunes

Retribuciones computables:

Salario (1000 : 30) x 24	799,92 euros
Plus de Convenio (175:30) x 24	139,92 euros
Prorratio de pagas extraordinarias (1000x2) / 360 x 24	133,44 euros
Plus de transporte	0 euros
TOTAL	1.073,28 euros

(1) Plus transporte: Límite exento de cotización 20 por 100 IPREM (106,50 euros/mes; $106,50:30 \times 24 = 85,20$ euros).

El importe se encuentra comprendido entre la base máxima (2.610,00 euros) y la base mínima correspondiente a su grupo de cotización (598,56 euros), que le corresponde en función de los días en alta en el período (24).

Base máxima: $3.262,50 : 30 \times 24 = 2.610,00$ euros

Base mínima: $748,20 : 30 \times 24 = 598,56$ euros

B) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Profesionales

Como en el supuesto no hay remuneración por horas extraordinarias, la base coincide con la calculada para Contingencias Comunes. Su importe será, por tanto, de **1.073,28 euros**.

C) Vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y retribuidas a la finalización de la relación laboral

De acuerdo con lo establecido en el artículo 109.1 de la Ley General de la Seguridad Social, según redacción dada por el artículo 40 de la Ley 53/2.002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social para el año 2.003, y en el artículo 28 de la Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, de 18 de enero, de desarrollo de las normas de cotización a la Seguridad Social para el año 2012, las percepciones correspondientes a las vacaciones devengadas y no disfrutadas y que se retribuyen a la finalización del contrato de trabajo, serán objeto de liquidación complementaria a la del mes de extinción del contrato.

Esta liquidación complementaria comprenderá los días de duración de las vacaciones, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

En el presente supuesto, con un contrato de trabajo de 6 meses de duración, le corresponde al trabajador unas vacaciones de 15 días.

El importe de la base de cotización que corresponde por tal concepto será:

Salario	500 euros
Plus de Convenio	87,50 euros
Prorrateo de pagas extraordinarias (1000x2) / 360 x15	83,40 euros
TOTAL	670,90 euros

Este importe será el que habrá de consignarse en una liquidación complementaria correspondiente a los meses de enero-febrero de 2012.

Enero 2012: 7 días. Fracción de la base 670,90 : 15x7 = 313,09 (25 a 31 de enero)

Febrero 2012: 8 días. Fracción de la base 670,90 : 15x8 = 357,81 (1 a 8 de febrero)

Resumen Liquidaciones

Liquidaciones ordinarias (1 a 24 de enero 2012)

Contingencias	Base	Tipo	Cuota
Comunes	1.073,28 €	28,30%	303,74 €
Profesionales (AT/EP)	1.073,28 €	1,00%	10,73 €
Desempleo	1.073,28 €	8,30%	89,08 €
FOGASA	1.073,28 €	0,20%	2,15 €
Formación profesional	1.073,28 €	0,70%	7,51 €
Total			413,21 €

Liquidaciones complementarias (vacaciones retribuidas y no disfrutadas "2 semanas")

Enero (25 al 31 de enero) 7 días.

Contingencias	Base	Tipo	Cuota
Comunes	313,09 €	28,30%	88,60 €
Profesionales (AT/EP)	313,09 €	1,00%	3,13 €
Desempleo	313,09 €	8,30%	25,99 €
FOGASA	313,09 €	0,20%	0,63 €
Formación profesional	313,09 €	0,70%	2,19 €
Total			120,54 €

Febrero (01 a 08 de febrero) 7 días

Contingencias	Base	Tipo	Cuota
Comunes	357,81 €	28,30%	101,26 €
Profesionales (AT/EP)	357,81 €	1,00%	3,58 €
Desempleo	357,81 €	8,30%	29,70 €
FOGASA	357,81 €	0,20%	0,72 €
Formación profesional	357,81 €	0,70%	2,50 €
Total			137,76 €

7.9 Supuesto 9. Contrato para la formación

Trabajador de 20 años contratado para la formación el día 13 de enero, para labores administrativas, que percibe las siguientes remuneraciones:

Salario	254,83 euros
Plus de convenio	210,35 euros
Horas extras fuerza mayor	45,08 euros

Durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias de salario más plus convenio cada una de ellas.

A) Cotización para Contingencias Comunes

De la cuota única mensual (independientemente del número de días en alta en el periodo), para Contingencias Comunes corresponden 36,39 euros, de los que 30,34 euros son a cargo de la empresa y 6,05 euros son a cargo del trabajador.

B) Cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

De la cuota única mensual, corresponden 4,17 euros para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, a cargo exclusivo de la empresa (2,33 euros por IT y 1,84 euros por IMS).

C) Cotización para el Fondo de Garantía Salarial

De la cuota única mensual, corresponden 2,31 euros para el Fondo de Garantía Salarial, a cargo exclusivo de la empresa.

D) Cotización por desempleo

Corresponden 52,75 euros (41,15 a cargo del trabajador y 11,60 del empresario)

E) Cotización para Formación Profesional

De la cuota única mensual, corresponden 1,26 euros para Formación Profesional, de los que 1,11 son a cargo de la empresa y 0,15 a cargo del trabajador.

En el TC-2, y únicamente a efectos de prestaciones, se consignarán como bases de cotización, el 75% del tope mínimo de cotización. En el presente supuesto, se consignarán 355,40 euros (importe correspondiente a la parte proporcional, según los días en alta en el periodo - 19 días - del 75% de la base mínima de cotización que corresponde - 561,15 euros-).

$$75\% \text{ de } 748,20 = 561,15$$

$$561,15/30 \times 19 = 355,40$$

Resumen de liquidación (Tipos de liquidación)

Contingencias	Empresa	Trabajadores	Total
Comunes	30,34%	6,05%	36,39%
AT/EP	4,17%	--	4,17%
FOGASA	2,31%	--	2,31%
Desempleo	41,15%	11,60%	52,75%
Formación Profesional	1,11%	0,15%	1,26%

7.10 Supuesto 10. Sistema Especial Agrario

Trabajador en alta durante todo el mes de enero de 2010 incluido en el Grupo de Cotización 2 modalidad mensual, con contrato indefinido, mayor de 63 años y 5 o más años de antigüedad en la empresa (bonificación 80% de las cuotas de contingencias comunes excepto IT). Su retribución mensual es de 1.600€.

- Cuota contingencias comunes: 1.600 euros x tipo 20,65% = 330,40

$$\text{- Tipo reducción SEA: } 6,15 \times \left(1 + \frac{1.600 - 986,70}{1.600} \times 2,52 \times \left|\frac{6,15}{6,15}\right|\right) = 12,09$$

- Reducciones contingencias comunes SEA: 1.600 x 12,09% = 193,44

Total líquido contingencias comunes: 136,96

- Cuota AT y EP (ejemplo CNAE 0113: 2,25%): IT: 18,40 IMS: 17,60 = 36,00
 - Total líquido AT y EP: 36,00
- Cuota desempleo (ej. contrato indefinido) 1.600 x 7,05% = 112,80
- Cuota FOGASA: 1.600 X 0,10 = 1,6
- Cuota Formación Profesional: 1.600 x 0,18% = 2,88
- Cálculo de la bonificación:
 - Tipo de cotización efectivo = 15,95 – 12,09 = 3,86
 - Disminución del 6,20 % sobre tipo efectivo = 3,62
 - Cuota contingencias comunes excepto IT: 1600 x 3,62 = 57,92
 - Cálculo de la bonificación: 57,92 x 80% = 46,34
 - Total líquido Otras Cotizaciones: 70,94

Total cuotas: 243,90

7.11 Supuesto 11. Sistema Especial Agrario

Trabajador grupo de cotización 1, modalidad de jornadas reales con situación de I.T. en el mes de enero (en el mes anterior tenía como base de cotización por jornada la mínima de su grupo).

- Activo
- Inicio situación IT= 20 de enero
- Nº de jornadas reales previstas= 8
- Nº de jornadas realizadas= 8
- Retribución por jornada realizada= 50€

a) Situación prestación de servicios

- Nº jornadas realizadas = $8 \times 50€ + \text{jornada real} = 400€$
 - Cuota contingencias comunes: $400 \text{ euros} \times 28,30\% = 113,20$
 - Reducciones contingencias comunes SEA:
 - Tipo reducción SEA: 8,10
 - Cálculo reducciones SEA: $400 \times 8,10\% = 32,4$
 - Total Líquido Contingencias comunes: 80,80
 - Cuota AT y EP (ejemplo CNAE 0113: 2,25%): IT: 4,60 IMS: 4,4 = 9
 - Total líquido AT y EP: 9
 - Cuota desempleo $400 \times 8,30\% = 33,2$
 - Cuota FOGASA: $400 \times 0,10 = 0,4$
 - Cuota Formación Profesional: $400 \times 0,18\% = 0,72$

Total líquido Otras Cotizaciones: 34,32

b) Durante el periodo en situación IT

La base de cotización durante la situación de IT corresponderá a la del mes anterior a la baja, es decir base por jornada del año 2011 por número de jornadas previstas = $(45,44 \times 8 = 363,52)$

- Cuota contingencias comunes: $363,52 \text{ euros} \times 28,30\% = 102,88$
Reducciones contingencias comunes SEA:
Cálculo reducciones contingencias comunes SEA: $363,52 \times 8,10\% = 29,45$
Total Líquido Contingencias comunes: 73,43
- Cuota AT y EP (ejemplo CNAE 0113: 2,25%): IT: 4,18 IMS: 4 = 8,18
 - Total líquido AT y EP: 8,18
- Cuota desempleo $363,52 \times 8,30\% = 30,17$
 - Cálculo reducciones desempleo SEA: $363,52 \times 2,75\% = 10$
- Cuota FOGASA: $363,52 \times 0,10 = 0,36$
- Cuota Formación Profesional: $363,52 \times 0,18\% = 0,65$

Total líquido Otras Cotizaciones: 21,18