

COFIZA

@ guía 2011



Tesorería General de la Seguridad Social

Actualizado a 18 de abril de 2011

NIPO: 795-11-002-6

Índice de contenidos

1	Información General	5
1.1	La Tesorería General de la Seguridad Social.....	5
1.1.1	Competencias de la Tesorería General de la Seguridad Social	5
1.1.2	Estructura de la Tesorería General de la Seguridad Social.....	5
1.2	El Sistema de Seguridad Social Español	5
1.2.1	Sistema de Seguridad Social. Campo de aplicación	5
1.2.2	Régimen General de la Seguridad Social	6
1.2.3	Regímenes Especiales	7
1.2.4	Convenio Especial	12
2	Cotización	16
2.1	Sujetos Obligados a cotizar. Conceptos Generales.	16
2.1.1	¿Qué es la cotización?	16
2.1.2	Sujetos Obligados.....	16
2.2	Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar.....	17
2.3	Requerimientos previos de cotización. Información necesaria a facilitar a la Tesorería General de la Seguridad Social	18
2.3.1	Información a suministrar respecto de los trabajadores	18
2.3.2	Información a suministrar respecto de las relaciones laborales o prestación de servicios.....	21
2.4	Cotización en el Régimen General de la Seguridad Social	48
2.4.1	Elementos en la cotización	48
2.4.2	Especialidades de cotización	58
2.4.3	Sectores, Colectivos y Sistemas Especiales, incluidos en el Régimen General con peculiaridades de cotización	74
2.4.4	Deducciones de las cuotas. Bonificaciones y reducciones.....	80
2.5	Regímenes Especiales.	121
2.5.1	Régimen Especial Agrario	121
2.5.2	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por cuenta propia	126
2.5.3	Régimen Especial de Empleados de Hogar	132
2.5.4	Régimen Especial de la Minería del Carbón	133
2.5.5	Régimen Especial del Mar	134
2.6	Convenios Especiales.....	136
2.6.1	Cotización.....	136
2.6.2	Tabla de coeficientes aplicables en los Convenios Especiales	138
3	Sistema RED	140
3.1	Información general	140

3.1.1	¿Qué es?	140
3.1.2	Pasos para la incorporación	140
3.2	RED Internet	143
3.2.1	Qué es	143
3.2.2	Métodos de trabajo	143
3.2.3	Infraestructura necesaria	145
3.2.4	Regímenes y tipos de liquidación admitidos	145
3.2.5	Funcionalidades	145
3.3	RED Directo	147
3.3.1	Qué es	147
3.3.2	Infraestructura necesaria	147
3.3.3	Regímenes y Tipos de Liquidación admitidos	147
3.3.4	Funcionamiento General	148
3.3.5	Funcionalidades	149
3.4	Modalidades de pago	149
3.4.1	Cargo en Cuenta	150
3.4.2	Pago Electrónico	150
3.5	Cotización Sistema RED	151
3.5.1	Cotización RED Internet	151
3.5.2	Cotización RED Directo	152
4	Recaudación de recursos del sistema de Seguridad Social	154
4.1	Plazo Reglamentario de Ingreso	154
4.2	Recargos e intereses de demora por falta de ingreso en plazo reglamentario	156
4.2.1	Recargos sobre cuotas	156
4.2.2	Recargos sobre recursos distintos a cuotas	157
4.2.3	Intereses de demora	157
4.3	Documentos de reclamación administrativa de deudas. Plazos para su ingreso y efectos del incumplimiento	157
4.3.1	Reclamación de deuda	157
4.3.2	Actas de liquidación	159
4.4	Efectos de la Presentación de documentos de cotización	159
4.4.1	Efectos de la presentación de los documentos de cotización	160
4.4.2	Presentación fuera de plazo	160
4.5	Ingreso separado de las cuotas empresariales y de los trabajadores	161
4.5.1	Ingreso dentro de plazo reglamentario	161
4.5.2	Ingreso fuera de plazo reglamentario	161

4.6	Ingreso de aportaciones empresariales después de ingresadas las correspondientes a los trabajadores	162
4.7	Devolución Ingresos Indevidos	162
5	Normativa	164
5.1	Normas Generales.....	164
5.2	Normas de cotización y liquidación	164
5.3	Normas de Gestión Recaudatoria	164
5.4	Normas del Sistema RED	164
6	Sede Electrónica.....	165
6.1	Servicios para ciudadanos	165
6.1.1	Servicios sin certificado Digital.....	165
6.1.2	Servicios con Certificado Digital.....	165
6.1.3	Servicios con Certificado Digital o SILCON.....	166
6.2	Servicios para empresas y profesionales	166
6.2.1	Con Certificado Digital o SILCON	166
6.3	Tablón de edictos	167

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 Trabajo e Inmigración, 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:

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

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

- 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 si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad ni posean su control.
- 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.
- 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 seglares 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,
- 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.
- Funcionarios de nuevo ingreso a partir del 1 de enero de 2011.
- 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 el Régimen General los siguientes colectivos:
 - [Los representantes de comercio](#)
 - [Artistas](#)
 - [Profesionales taurinos](#)
- 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 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](#)

1.2.2.2 Trabajadores excluidos del Régimen General:

- Los trabajadores que desarrollen una actividad profesional comprendida en alguno de los Regímenes Especiales, que conforman el Sistema de Seguridad Social.
- 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 de trabajo 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 y de buena vecindad.

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 Agrario por cuenta Ajena.

Quedarán incluidos los trabajadores mayores de dieciséis años que realicen labores agrarias con carácter retribuido por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica.

Expresamente quedan incluidos:

- Los pastores, guardas rurales y de cotos de caza pesca que tengan a su cargo la custodia de ganado o la vigilancia de explotaciones agrarias de uno o varios propietarios.
- Trabajadores ocupados en faenas de riego y en labores de limpieza, monda y desbroce de acequias, brazales, hijuelas, cuando estos trabajos no tengan otro fin que el de aprovechamiento de las aguas para uso exclusivo de las explotaciones agropecuarias.
- Los trabajadores que, como elementos auxiliares, presten servicios no propiamente agrícolas, forestales o pecuarios de forma habitual y con remuneración permanente en explotaciones agrarias. Tendrán este carácter los técnicos, administrativos, mecánicos,

conductores de vehículos y maquinaria y cualesquiera otros profesionales que desempeñen su cometido en la explotación.

Están excluidos en el Régimen Especial:

- Los mecánicos y conductores de vehículos y maquinaria cuyos propietarios arrienden sus servicios para labores agropecuarias, sin ser titulares de una explotación o cuando siéndolo no los utilicen en la misma.
- Los operarios que trabajen directamente por cuenta de las Empresas cuya actividad es la de aplicaciones fitopatológicas.
- El cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, ocupados en su explotación agraria cuando convivan en su hogar y estén a su cargo, a no ser que se demuestre su condición de asalariados, sin perjuicio de que puedan tener la consideración de trabajadores por cuenta propia.

1.2.3.2 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.

1.2.3.3 Régimen Especial de Empleados de Hogar

Los trabajadores comprendidos dentro del campo de aplicación del Régimen Especial de Empleados de Hogar, son los que se dediquen a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, siempre que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y que perciban un sueldo o remuneración de cualquier clase. Están incluidos los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

El encuadramiento dentro de este Régimen Especial, se efectuará dependiendo del número de horas trabajadas y si se trata de un solo empleador o varios, de acuerdo con lo siguiente:

- Los empleados de hogar fijos son los que prestan servicios para un solo titular del hogar familiar durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes.
- Los empleados de hogar discontinuos son los que prestan sus servicios para uno o varios titulares del hogar familiar, con carácter parcial o discontinuo, durante un mínimo de 72 horas de trabajo efectivo al mes, que han de realizarse, al menos, durante 12 días en dicho mes.

Quedan incluidos en este régimen especial 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 a un 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.

Exclusiones:

- 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.
- Trabajo “Au Pair” (a la par).- Acogida temporal en una familia, y a cambio de determinados servicios, de jóvenes de países extranjeros, que desean mejorar sus conocimientos de idioma o cultura del país en que son acogidos
- Los cuidadores profesionales, y trabajadores dedicados a la asistencia personal a grandes dependientes, contratados mediante la prestación económica regulada en el art. 14.3 y 17 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, así como los trabajadores dedicados a la asistencia personal en los términos regulados en el art. 19 de la misma Ley.
- Los cuidadores no profesionales, (familiares) en los términos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia. Están incluidos en el Régimen General, mediante un convenio Especial regulado en los términos del art. 2 del R.D. 615/2007).

1.2.3.4 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.

1.2.3.5 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 practicae.
 - 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 Trabajo e Inmigración.
- 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 practicae, 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](#)

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	Empresario
	Representantes de Comercio	Representante-Empresario	Representante
Régimen Especial de la Minería del Carbón		Trabajador-Empresario	Empresario
Régimen Especial Trabajadores Autónomos		Trabajador	Trabajador
Sistema Especial Trabajadores Cuenta Propia Agrarios		Trabajador	Trabajador
Régimen Especial Agrario - Periodos actividad		Empresario/Trabajador	Empresario
Régimen Especial Agrario - Periodos inactividad		Trabajador	Trabajador
Régimen Especial Trabajadores del Mar	Cuenta propia	Trabajador Cuenta Propia	Trabajador Cuenta Propia
	Cuenta Ajena	Empresario- Trabajador	Empresario
Régimen Especial Empleados de Hogar	Trabajador Fijo	Empleador- Trabajador	Empleador
	Trabajador discontinuo	Trabajador	Trabajador

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 concurran 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 comuniqué 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.

El derecho de la Administración de la Seguridad Social para determinar las deudas con la misma cuyo objeto esté constituido por cuotas, así como la acción para exigir el pago de las mismas, prescribirá a los cuatro años. La prescripción quedará interrumpida por las causas ordinarias y, en todo caso, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente a la liquidación o recaudación de la deuda y, especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de deuda o acta de liquidación.

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.

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.

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:	
• A tiempo completo	150
• A tiempo parcial	250
• Fijo discontinuo	350
Contrato por tiempo indefinido con trabajadores discapacitados a los que resulten de aplicación incentivos a la contratación:	
• A tiempo completo	130
• A tiempo parcial	230
• Fijo discontinuo	330
Contrato por tiempo indefinido a los que no resulten de aplicación alguna de las claves anteriores:	
• A tiempo completo	100
• A tiempo parcial	200
• Fijo discontinuo	300
Transformación de contratos	

Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada (Fomento de la contratación indefinida/empleo estable): • A tiempo completo • A tiempo parcial • Fijo discontinuo	109 209 309
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) • A tiempo completo • A tiempo parcial	139 239
Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada (No incentivados): • A tiempo completo • A tiempo parcial • Fijo discontinuo	189 289 389
Contratos temporales o de duración determinada	
Contrato de duración determinada: • Por obra o Servicio determinado ○ A tiempo completo ○ A tiempo parcial • Eventual por circunstancias de la producción ○ A tiempo completo ○ A tiempo parcial • Interinidad ○ A tiempo completo ○ A tiempo parcial	401 501 402 502 410 510
Contrato temporal o de duración determinada de carácter administrativo: • A tiempo completo • A tiempo parcial • Interinidad a tiempo completo • Interinidad a tiempo parcial	408 508 418 518
Contrato temporal fomento empleo con trabajadores discapacitados: • A tiempo completo • A tiempo parcial	430 530
Contrato temporal fomento de la contratación indefinida (exclusión Social o víctima de la violencia doméstica): • A tiempo completo • A tiempo parcial	450 550

Contrato temporal con trabajadores desempleados en situación de exclusión social contratados por empresas de inserción:	
• A tiempo completo	452
• A tiempo parcial	552
Contrato con jubilado parcial	540
Contrato en prácticas:	
• A tiempo completo	420
• A tiempo parcial	520
Contrato para la formación	421
Contrato de relevo (temporal):	
• A tiempo completo	441
• A tiempo parcial	541

2.3.2.1.2 Contratos para la formación

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 y Formación Profesional. Además respecto de los trabajadores contratados a partir del 18 de junio de 2010, o respecto de los trabajadores contratados con anterioridad a dicha fecha que hayan prorrogado su contrato de trabajo para la formación a partir del 18 de junio de 2010, debe cotizarse para desempleo, siempre y cuando no sean trabajadores en programas de Escuelas Taller, de Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

Respecto de los contratos para la formación realizados a partir del 18 de junio de 2010, así como respecto de los realizados con anterioridad a dicha fecha pero que hayan sido prorrogados a partir de la misma, los empresarios pueden ser beneficiarios, salvo en el caso de trabajadores en programas de Escuelas Taller, de Casas de Oficio y Talleres de Empleo, de bonificaciones del 100 por ciento 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. Estas bonificaciones de cuotas son compatibles con las establecidas para la financiación del coste de la formación teórica prevista en el artículo 27.5 del Real Decreto 395/2007.

Las empresas que celebren contratos para la formación con [trabajadores con discapacidad](#) pueden ser beneficiarias, en sustitución de las bonificaciones de cuotas indicadas en el párrafo anterior, de las reducciones de cuotas señaladas con anterioridad en función del grado de discapacidad. Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el 100% de las cuotas 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.

La fecha de prórroga, igual o posterior al 18 de junio de 2010, de los contratos de trabajo para la formación realizados en fecha anterior a la indicada, se identifica mediante la anotación del valor 9918 en el campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL.

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

- Artículos 11 y 12, disposiciones adicionales segunda y tercera, y disposición transitoria novena de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 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
0700	ESTIBADORES PORTUARIOS
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.

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 TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

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.
- Artículo 39 y 41 de la Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

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 TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

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, 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.

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 R.E. Agrario en el R.E.T. Autónomos.
- 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.

2.3.2.1.11 Ocupación

2.3.2.1.11.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Cuando la ocupación 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.

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.
- Reservistas en período de activación.

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

VALOR	DENOMINACIÓN
8	FUNCIONARIOS SUSPENSIÓN PROVISIONAL
9	FUNCIONARIOS SUSPENSIÓN PROVISIONAL NO FIRME
A	FUNCIONARIOS SUSPENSIÓN PROVISIONAL FIRME

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 de la aportación 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

- Artículo 39 y 41 de la Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

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

- Artículo 40 de la Orden TIN/41/2011, de 18 de enero de 2011, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

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 por el que se permite la jubilación de un trabajador con 64 años y el 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación en función de la edad si el empresario contrata a un trabajador inscrito como desempleado durante el tiempo que falte para que el trabajador jubilado cumpla los 65 años.

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
C	DESEMPLEADO 1-1-2011
D	DESEMPLEADO 1/1/2011. 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 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

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.

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/VÍCTIMA 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 Mujer reincorporada después del descanso por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo

2.3.2.1.19.5.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Los empresarios de trabajadoras con contratos de trabajo de carácter indefinido, o temporal que en el momento de su incorporación se conviertan en indefinido, que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, pueden ser beneficiarios de bonificaciones de cuotas cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad.

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 MUJER REINCORPORADA con alguno de los siguientes valores:

VALOR	DESCRIPCIÓN
S	MUJER REINCORPORADA DESPUES DE MATERNIDAD
2	SUPERPOSICIÓN POR 2ª REINCORPORACIÓN
4	MUJER REINCORPORADA DESPUÉS DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO

2.3.2.1.19.5.3 Regulación

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

2.3.2.1.19.6 Incapacitado permanente o parcial readmitido

2.3.2.1.19.6.1 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.

2.3.2.1.19.6.2 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".

2.3.2.1.19.6.3 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.

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

2.3.2.1.19.7.1 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.

2.3.2.1.19.7.2 Regulación

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

2.3.2.1.19.8 Trabajadores excedentes de los Sectores industriales del textil y de la confección, del calzado, del mueble y del juguete

2.3.2.1.19.8.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

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

2.3.2.1.19.8.2 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
1	TEXTIL.CONFECCIÓN / TEXTIL
2	CALZADO.CURTIDOS.MARROQUINERÍA / CALZADO
3	JUGUETE / JUGUETE
4	MUEBLE / MUEBLE

2.3.2.1.19.8.3 Regulación

- Orden TAS/3243/2006, de 19 de octubre, por la que se disponen medidas necesarias para el desarrollo parcial de lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de junio de 2006, sobre determinadas medidas financieras y sociolaborales integradas en el Plan de apoyo al sector textil y de la confección, y Orden TIN/429/2009, de 24 de febrero, por la que se prorroga la vigencia durante el año 2009 de las medidas sociolaborales contempladas en los artículos 3 y 4 de la Orden TAS/3243/2006.
- Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero, y Orden TIN/3084/2009, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería a los cambios estructurales en el comercio mundial.
- 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.

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

2.3.2.1.19.9.1 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.

2.3.2.1.19.9.2 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.

2.3.2.1.19.9.3 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.
- Orden TIN/41/2011, de 18 de enero de 2011, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

2.3.2.1.19.10 Personal investigador en I+D+i

2.3.2.1.19.10.1 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.

2.3.2.1.19.10.2 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.

2.3.2.1.19.10.3 Regulación

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

2.3.2.1.19.11 Contratos de interinidad. Causa y trabajador sustituido

2.3.2.1.19.11.1 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 periodo en que persista dicha situación.

2.3.2.1.19.11.2 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.

2.3.2.1.19.11.3 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 Períodos 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 como la zona de la actividad –provincia- y la categoría profesional según su encuadramiento en los distintos grupos de cotización, en función de 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 TIN/76/2011, de 24 de enero, por la que se establecen para el año 2011 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.

2.3.2.3 Información aplicable al Régimen 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 Régimen 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.
- Orden TIN/41/2011, de 18 de enero de 2011, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

2.3.2.3.2 Exclusión del censo agrario

2.3.2.3.2.1 Cómo afecta a la cotización a la Seguridad Social

Los trabajadores agrarios por cuenta ajena excluidos del censo agrario se encuentran excluidos de cotizar para la prestación de desempleo y no son sujetos responsables del ingreso de cuotas por los períodos de inactividad agraria. Entre estos trabajadores se encuentran los siguientes:

- Los pensionistas de jubilación que trabajen de forma esporádica u ocasional.
- Las personas en las que, a pesar de no realizar otra actividad distinta a la agraria por cuenta ajena, no concurre la circunstancia de que la actividad agraria sea su medio fundamental de vida.

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

Las empresas podrán comunicar dicha información a través del Sistema RED, cumplimentando el campo CAUSA EXCLUSIÓN CENSO AGRARIO con uno de los siguientes valores:

VALOR	DENOMINACIÓN
03	JUBILADOS CON ACTIVIDAD AGRARIA CUENTA AJENA
04	PERSONAS CON ACTIVIDAD AGRARIA SIN INCLUSIÓN EN CENSO AGRARIO

2.3.2.3.2.3 Regulación

- Apartado 2 del artículo 43 del texto refundido de las Leyes 38/1966, de 31 de mayo, y 41/1970, de 22 de diciembre, por las que se establece y regula el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 2123/1971, de 23 de julio, según la redacción dada por la disposición adicional cuadragésima quinta de la Ley 2/2004, de Presupuestos Generales del Estado para 2005, en relación con el apartado 2.a) del artículo 55 del 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.
- Artículo 52 del Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen General del Régimen Especial Agrario 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.

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.

2.3.2.4 Información aplicable al Régimen Especial de la Minería del Carbón

2.3.2.4.1 Categoría profesional

2.3.2.4.1.1 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.

2.3.2.4.1.2 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.

2.3.2.4.1.3 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	
		No pernocta	En España		26,67 €/día	
			Extranjero		48,08 €/día	
			Personal de vuelo	En España	36,06 €/día	
				Extranjero	66,11 €/día	
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)				Importe justificado gasto	-----
	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 (e 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 (e 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 (e 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 (*)					
	Gastos estudios y manutención (excepto exigidos por el trabajo)					
	Derechos especiales(reservados promotores sociedades)					
	Otros	Plaza de garaje				
Bolsa de navidad						
Juguetes						

Conceptos excluidos de la Base de Cotización			
Concepto		Importe exento	Importe computable
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 UTILIZACIÓN, CONSUMO u OBTENCIÓN 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 aquella 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 concurran 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 la 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 1.1 de la Orden de Cotización, [Orden TIN/41/2011 de 18 de enero](#), según establece el artículo 1.2 de la misma:
- 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 2011. 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 2011 los topes máximos y mínimos establecidos serán respectivamente de 3.230,10 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 2011](#), 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 2011 será del 6,80 por 100 (5,67 por 100 a cargo de la empresa y 1,13 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 5,00 por ciento (4,17 % a cargo de la empresa y 0,83 % a cargo del trabajador). La aplicación de esta cotización adicional está condicionada a la existencia de acuerdo al efecto producido en la Comisión Mixta de Cupo para su financiación por parte del Estado.

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 Régimen Especial Agrario 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 realice 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 Régimen Especial Agrario, 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).
- 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.

- **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.

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 L.G.S.S., 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 2011

2.4.1.5.1 Cuadro de Bases de Cotización

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	BASE MINIMA	BASE MAXIMA	TIEMPO PARCIAL	
				MÍN/HORA	COOP.T.ASOCIADO MIN./MES
1	Ingenieros y Licenciados	1.045,20	3.230,10	6,30	470,40
2	Ing. Técnicos, Peritos y Ay. titulados	867,00	3.230,10	5,22	346,80
3	Jefes administrativos y de taller	754,20	3.230,10	4,54	301,80
4	Ayudantes no titulados	748,20	3.230,10	4,51	299,40
5	Oficiales administrativos	748,20	3.230,10	4,51	299,40
6	Subalternos	748,20	3.230,10	4,51	299,40
7	Auxiliares administrativos	748,20	3.230,10	4,51	299,40
8	Oficiales de 1ª y 2ª	24,94	107,67	4,51	299,40
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	24,94	107,67	4,51	299,40
10	Mayores de 18 años no cualificados	24,94	107,67	4,51	299,40
11	Trabajadores menores de 18 años	24,94	107,67	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 2011	EMPRESA	TRAB.	TOTAL
CONTINGENCIAS COMUNES	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	0,20	---	0,20
FORMACION PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70
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 C.Comunes en el R.General en los contratos temporales de corta duración será pues del 32,09%. $[23,60 + (23,60 \times 36\%)]$

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.

2.4.2.3 Coeficientes reductores por exclusión de contingencias o colaboración voluntaria.

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.

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

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

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 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 podría 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.

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](#), 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 quedarán 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 clase 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.	633,30 € (excluido incremento pagas extraordinarias)	633,30 € (excluido incremento pagas extraordinarias)	738,90 € (incluido incremento pagas extraordinarias)	Según remuneración (límites grupo cotización 3)
Liquidación de cuotas.	Trimestral Ingreso dentro del primer mes del trimestre 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

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

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 [35.2 de la Orden de Cotización](#) para el 2011.

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 35.2, 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 2011](#).

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 36 de la Orden de Cotización](#).

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 períodos de cada año, con períodos de inactividad superiores al mensual y con percibo de todas las remuneraciones anuales en tales períodos 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.T.ASOCIADO 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 42 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.

Durante el año 2011, la base 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.

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 2011 se abonará el 25 % 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 aquélla 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 Sectores, Colectivos y Sistemas Especiales, incluidos en el Régimen General con peculiaridades de cotización

2.4.3.1 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	3.230,10
De segunda división A	3	754,20	3.230,10
De segunda división B	5	748,20	3.230,10
De restantes categorías	7	748,20	3.230,10

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.).

2.4.3.2 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.

2.4.3.3 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 2011 es de 3.230,10 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.

2.4.3.4 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 2011, 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	Grupo de cotización	Categorías Profesionales
1	Directores, directores coreográficos, de escena y artísticos, primeros maestros directores y presentadores de radio y televisión.	34,84	38.761,20
2	Segundos y terceros maestros directores, primeros y segundos maestros sustitutos y directores de orquesta	28,90	38.761,20
3	Maestros (coreográficos, de coro y apuntadores), directores de banda, regidores, apuntadores, locutores de radio y televisión.	28,34	38.761,20
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	38.761,20
5	Adjuntos de dirección	28,34	38.761,20
7	Secretarios de dirección	28,34	38.761,20

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	Grupo de Cotización	Categorías Profesionales
1	Directores	34,84	38.761,20
2	Directores de fotografía	28,90	38.761,20
3	Directores de producción y actores	28,34	38.761,20
4	Decoradores	28,34	38.761,20
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	38.761,20
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	38.761,20

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 máxima cotización a cuenta diaria
	Base a cuenta diaria (euros)
Hasta 366,00 euros	215,00
Entre 366,01 y 658,00 euros	271,00
Entre 658,01 y 1.100,00 euros	323,00
Mayor de 1.100,00 euros	430,00

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 358 euros, la base diaria de cotización será de 211 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 [la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010](#).

2.4.3.5 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 la [disposición final octava de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010](#)

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 2010 durante los primeros 15 días del mes de enero de 2011. 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 (€)	Base a cuenta Diaria (€)	Base Máxima Anual (€)
1	Matadores de toros y rejoneadores, clasificados en los grupos "A" y "B"	34,84	997,00	38.761,20
2	Picadores y banderilleros que acompañan a los matadores de toros del grupo "A".....	28,90	918,00	38.761,20
3	Matadores de toros y rejoneadores, clasificados en el grupo "C" y restantes picadores y banderilleros...	25,14	688,00	38.761,20
7	Mozos de estoque y ayudantes puntilleros, novilleros y toreros cómicos.....	24,94	411,00	38.761,20

2.4.3.6 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.(3.230,10 € - 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 la [disposición final octava de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010](#).

2.4.3.7 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.

2.4.3.8 Sistemas especiales de manipulado y empaquetado de tomate

La cuota por tonelada de tomate fresco empaquetado o fracción de 500 ó mas kilogramos se fija para el presente año en 1,26 euros.

Dicho importe se distribuirá en 1,12 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.

La cotización adicional por horas extraordinarias únicamente afectará a la aportación del trabajador, por cuanto la aportación del empresario por tal concepto queda comprendida en la cuota por tonelada de tomate indicada.

Tanto la exoneración de cuotas para los trabajadores con 65 ó más años de edad y 35 años ó más cotizados, prevista en el artículo 112 bis de la L.G.S.S., como la bonificación de cuotas para los trabajadores con 60 ó más años de edad y 5 años de antigüedad en la empresa o la reducción para los trabajadores con 59 años o más de edad y 4 años o más de antigüedad en la empresa, previstas en el Programa de Fomento del Empleo y en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el presente año, se aplicarán exclusivamente a la aportación del trabajador, por no ser posible la individualización por trabajador de la cotización empresarial por tonelada o fracción de tomate.

Para el ingreso de las cuotas de este Sistema Especial se utilizará el modelo de cotización TC-1/25 aprobado por Resolución de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social de 17 de noviembre de 2005 (B.O.E. del 30).

2.4.4 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.

2.4.4.1 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

2.4.4.2 Beneficios en la cotización de la Seguridad Social

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

Condiciones				Bonificación -€- (i)		Duración	Tipo Contrato	Legislación (iv)	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
				MES	AÑO						
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con edad entre 16 y 30 años	Hombres con especiales problemas de empleabilidad			66,67	800	3 años (Ver requisito C)	150	Ley 35/2010	18/06/2010 (Fecha de finalización: 31/12/2011)	A B C	1
	Mujeres con especiales problemas de empleabilidad			83,33	1.000		250 350				2 3 4
	Desempleados a fecha 01/01/2011 con especiales problemas de empleabilidad		Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	250	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 (Fecha de finalización: 12/02/2012)	A B D	1 2 4 5
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial			350				
	Desempleados a fecha 01/01/2011		Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año	200				
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial			300				
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación	Hombres con 45 años o más			100,00	1.200	3 años (Ver requisito C)	150	Ley 35/2010	18/06/2010 (Fecha de finalización: 31/12/2011)	A B C	1
	Mujeres con 45 años o más			116,67	1.400		250 350				2 3 4
	Desempleados a 01/01/2011	45 años o más	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	250	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 (Fecha de finalización: 12/02/2012)	A B D	1 2 4 5
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial			350				
		Edad indiferente	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año	200				
							300				

Condiciones				Bonificación -€- (i)		Duración	Tipo Contrato	Legislación (iv)	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
				MES	AÑO						
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
Excluidos sociales	Empresas de Inserción			70,83	850	3 años	150	Ley 44/2007	15/12/2007	A B	1 2 3 4 5
	Resto			50,00	600	4 años	250 350	Ley 43/2006	31/12/2006		
Excluidos sociales	- Desempleados inscritos en la oficina de empleo a fecha 01/01/2011 con especiales problemas de empleabilidad, con edad entre 16 y 30 años. - Desempleados a 01/01/2011 e inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.		Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	250	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 <i>(Fecha de finalización: 12/02/2012)</i>	A B D	1 2 4 5
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial			350				
Víctimas de violencia doméstica				70,83	850	4 años	150	Ley 43/2006	31/12/2006	A	1 2
Mujeres víctimas de violencia de género				125,00	1.500		250	Ley 43/2006 (ii)	11/12/2008	B	3
Víctimas de violencia de género o doméstica entre 16 y 30 años, desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo al menos desde 01/01/2011, con especiales problemas de empleabilidad			Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	250 350	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 <i>(Fecha de finalización: 12/02/2012)</i>	A B D	1 2 4 5
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
Víctimas de violencia de género o doméstica desempleados a 01/01/2011 e inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.			Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial							
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
Discapacitados	Parálisis	Mayor o igual a 45 años		525,00	6.300	Todo el	130	Ley 43/2006	31/12/2006	A	1 2

Condiciones				Bonificación -€- (i)		Duración	Tipo Contrato	Legislación (iv)	Vigencia	Requisitos	Exclusiones	
				MES	AÑO							
-Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-	cerebral	Mujer menor de 45 años		495,83	5.950	contrato	230			B	5	
	Enfermedad Mental	Hombre menor 45 años		425,00	5.100		330					
	Discap. intelectual	• Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con especiales problemas de empleabilidad, entre 16 y 30 años , ó • Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011 durante al menos 12 meses en 18 meses anteriores a la contratación	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	230	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 <i>(Fecha de finalización: 12/02/2012)</i>	A B D	1 2 4 5	
	Discap. física o sensorial ≥ 65%		Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial			330					
Discapacitados	-Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-	Resto de discapacit.	Mayor o igual de 45 años		475,00	5.700	Todo el contrato	130	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1 – 2 – 3 – 4 – 5
			Mujer menor de 45 años		445,83	5.350		230				
			Hombre menor 45 años		375,00	4.500		330				
			• Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con especiales problemas de empleabilidad, entre 16 y 30 años , ó • Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011 durante al menos 12 meses en 18 meses anteriores a la contratación	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	230	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 <i>(Fecha de finalización: 12/02/2012)</i>	A B D	1 2 4 5
				Plantilla igual o superior a 250 trabaj.	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial			330				
		Relaciones Laborales de Carácter Especial (RLCE) de Discapacitados en Centros Especiales de Empleo (CEE)			Bonif. 100% cuota empresarial a la S.S.		Todo el contrato	150-250-350	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	2 - 3 - 4 - 5
Incapacitados permanentes readmitidos				Reducción 50% cuota empres. C.C.		2 años	130-230-330	RD 1451/1983	05/06/1983	A	-	
Desempleados con subsidio desempleo mayores de 52 años				Bonif. 50% de la totalidad de la cuota		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.
 - (iii) Una vez transcurrido el periodo de un año de aplicación de la reducción de cuotas, las empresas podrán en su caso, acogerse a la bonificación que pudiera corresponderles de acuerdo a la Ley 35/2010 o a la Ley 43/2006, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontando el periodo transcurrido de reducción.
 - (iv) Los empresarios que se hubieran acogido al proceso voluntario de regularización contenido en el Real Decreto-ley 5/2011 y que hubieran procedido a la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores afectados por la regularización antes de seis meses, independientemente de la modalidad de contratación, deberán reintegrar las bonificaciones derivadas de la aplicación de los programas de empleo, obtenidos como consecuencia de esta contratación. Lo anteriormente indicado, no es aplicable a las extinciones por despido disciplinario declarado como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- 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.
 - C) Las contrataciones deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación debe mantenerse durante el período de duración de la bonificación. El incumplimiento de esta obligación supone el reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones, salvo que la empresa cubra la vacante en los dos meses siguientes a que se produzcan con otro contrato indefinido. Si el contrato extinguido es uno de los bonificados y la vacante se cubre con un trabajador perteneciente a alguno de estos colectivos, el nuevo contrato dará derecho a 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.
 - D) La Jornada de trabajo de estos contratos debe estar entre el 50% y el 75% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995. Las contrataciones deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa, dará lugar al abono de las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos celebrados al amparo del Real Decreto-ley 1/2011.
- 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

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

Condiciones			Bonificación -€- (i)		Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones		
			MES	AÑO								
Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por anticipación de edad de iubilación		Hombres		41,67	500	3 años (Ver requisito C)	Ley 35/2010	18/06/2010 (Fecha de finalización: 31/12/2011)	A B C	1 2 4		
		Mujeres		58,33	700							
Transformación en indefinidos de contratos temporales o de duración determinada a tiempo parcial		Contratos temporales de origen con derecho a reducción por ser desempleados inscritos en la Oficina de empleo a fecha 01/01/2011 con especiales problemas de empleab. , con edad entre 16 y 30 años.	Hombres	66,67	800	3 años, descontando a éstos el periodo transcurrido de la reducción	109 209 309	R.D.L. 1/2011 y Ley 35/2010	13/02/2011 (Fecha de finalización: 11/02/2013)	A B D	1 2 4	
			Mujeres	83,33	1000							
		Contratos temporales de origen : - Por obra o servicio determinado (501) - Eventual por circunstancias de la producción (502) - Fomento de empleo temporal por discapacidad (530) - Fomento de empleo (550) - Empresas de Inserción (552)	Contratos temporales de origen con derecho a reducción por ser desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en 18 meses antes de la contratación	Hombres	100							1200
				Mujeres	116,67							1400
Discapacitados con transformación de un Contrato temporal de fomento de empleo o formativo de discapacitado	Parálisis cerebral	Mayor o igual de 45 años		525,00	6.300	Todo el contrato	139 239	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1 2 5	
		Mujer menor de 45 años		495,83	5.950							
	Enfermedad Mental	Hombre menor de 45 años		425,00	5.100							
												Discapacidad intelectual
	Discap.física o sensorial ≥ 65%	Hombre menor de 45 años		425,00	5.100							
											Resto de discapacit.	Mayor o igual de 45 años
Mujer menor de 45 años		445,83	5.350	1 2 4								

Condiciones			Bonificación -€- (i)		Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
			MES	AÑO						
incapacitados permanentes-		Hombre menor de 45 años	375,00	4.500						5
Relaciones Laborales de Carácter Especial de Discapacitados en Centros Especiales de Empleo (CEE) – transformación de cualquier contrato temporal-			100% cuota empresarial a la Seguridad Social			109				2
						209				4
						309				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.
- C) Las nuevas contrataciones (excepto los contratos por relevo) deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación debe mantenerse durante el período de duración de la bonificación. El incumplimiento de esta obligación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones, salvo que la empresa cubra la vacante en los dos meses siguientes a que se produzcan con un nuevo contrato indefinido. Si el contrato extinguido es uno de los bonificados y la vacante se cubre con un trabajador perteneciente a alguno de estos colectivos, el nuevo contrato dará derecho a 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.
- D) La Jornada de trabajo de estos contratos debe ser superior o igual al 50% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.
- 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.
 - 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.

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

Condiciones				Bonificación -€- (i)		Duración	Tipo Contrato	Legislación (iv)	Vigencia	Requisitos	Exclusiones			
				MES	AÑO									
Excluidos sociales	Empresas de Inserción	Condiciones generales		70,83	850	Todo el contrato	452 552	Ley 44/2007	14/01/2008	A B	1-2-3-4			
		• Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	552	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 (Fecha de finalización: 12/02/2012)	A B D	1 2 4 5			
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial										
	Resto de empresas	• Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores de la contratación	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial			550							
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial										
			Otros		41,67	500	Todo el contrato	450 550	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1-2-3-4		
Víctimas violencia de género o doméstica		• Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	550	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 (Fecha de finalización: 12/02/2012)	A B D	1 2 4 5			
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial										
				Otros		50,00	600	Todo el contrato	450 550	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1-2-3-4-5	
Discapacitados	Parálisis cerebral Enfermedad Mental Discapacidad intelectual	Mujer mayor o igual de 45 años		441,66	5.300	430 530	Ley 43/2006		31/12/2006				A B	1 2 5
		Mujer menor de 45 años		391,66	4.700									
		Hombre mayor o igual de 45 años		341,66	4.100									
Hombre menor de 45 años														
-Grado de discapacidad ≥														

Condiciones				Bonificación -€- (i)		Duración	Tipo Contrato	Legislación (iv)	Vigencia	Requisitos	Exclusiones	
				MES	AÑO							
33% o declarados incapacitados permanentes-	Discapacidad física o sensorial ≥ 65%	• Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó	Plantilla inferior a 250 trab.	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	530	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 (Fecha de finalización: 12/02/2012)	A B D	1 2 4 5	
		• Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los18	Plantilla igual o superior a 250 trab.	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial								
Discapacitados	Resto de discapacitados	Mujer mayor o igual de 45 años		391,66	4.700	Todo el contrato	430 530	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1 2 5	
		Mujer menor de 45 años		341,66	4.100							
		Hombre mayor o igual de 45 años		291,66	3.500							
		Hombre menor de 45 años										
		-Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-	• Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó	Plantilla inferior a 250 trab.	Reducción 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	530	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 (Fecha de finalización: 12/02/2012)	A B D	1 2 4 5
				• Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los18 meses	Plantilla igual o superior a 250 trab.	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial						
Desempleados contratados en C.E.E.				Bonificación 100% de la totalidad de la cuota empresarial		Todo el contrato	4xx 5xx	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	2 4 5	
Desempleados con subsidio desempleo mayores de 52 años				Bonificación 50% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año	401-402-410-441				1-2-3-4-5	
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los18 meses antes de la contratación			Plantilla inferior a 250 trabajador	Reducción 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año	501 502	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 (Fecha de finalización: 12/02/2012)	A B D	1 2 4 5	
			Plantilla igual o superior a 250 trabajador	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial								

(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.

- (iii) Una vez transcurrido el periodo de un año de aplicación de la reducción de cuotas, las empresas podrán en su caso, acogerse a la bonificación que pudiera corresponderles de acuerdo a la Ley 35/2010 o a la Ley 43/2006, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontando el periodo transcurrido de reducción.
- (iv) Los empresarios que se hubieran acogido al proceso voluntario de regularización contenido en el Real Decreto-ley 5/2011 y que hubieran procedido a la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores afectados por la regularización antes de seis meses, independientemente de la modalidad de contratación, deberán reintegrar las bonificaciones derivadas de la aplicación de los programas de empleo, obtenidos como consecuencia de esta contratación. Lo anteriormente indicado, no es aplicable a las extinciones por despido disciplinario declarado como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- 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.
- D) La Jornada de trabajo de estos contratos debe estar entre el 50% y el 75% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995. Las contrataciones deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa, dará lugar al abono de las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos celebrados al amparo del Real Decreto-ley 1/2011.
- 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 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 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.

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

Condiciones		Incentivos		Duración	Tipo Contrato	Legislación (iv)	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Contrato para la Formación	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo (v)	Bonificación del 100% de la cuota empresarial y del trabajador.		Todo el contrato y prórrogas	421	Ley 35/2010	18/06/2010 (Fecha de finalización: 31/12/2011)	A B C	1 2 3 4
	Discapacitados -Grado de discapacidad ≥ 33% o incapacitados permanentes-	Elección entre:	Bonificación 100% cuota empres. y del trabajador -todo el contrato y prórrogas-	Todo el contrato					
		Reducción 50% cuota empres. a la S.S.							
Contrato prácticas		Reducción 50% de la cuota empresarial por Contingencias comunes			420 520	R.D. Leg. 1/95	24/05/1994	A	-
	• Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó	• Plantilla inferior a 250 trabajadores: Bonificación 100% totalidad de la cuota empresarial		1 año	520	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 (Fecha de finalización: 12/02/2012)	A B D	1 2 4
	• Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los18 meses antes de la	• Plantilla igual o superior a 250 trabajadores: Bonificación 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
Interinidad	Por excedencia cuidado familiares	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes	1º año: Bonif. 95% 2º año: Bonif. 60% 3º año: Bonif. 50%	3 años	410 510	R.D. Leg. 1/95	13/04/1995	A	2
	Por descanso maternidad, embarazo, riesgo lactancia, etc.	Bonificación del 100% de la cuota empresarial por todas las contingencias		Periodo de sustitución		RDL 11/1998	24/03/2007		
	Por violencia género	Bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes				L.O.1/2004	28/02/2005		
	Discapacitados que sustituyan a otros discap. en situación de IT	Bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes				Ley 45/2002	14/12/2002	-	-

- (iv) Los empresarios que se hubieran acogido al proceso voluntario de regularización contenido en el Real Decreto-ley 5/2011 y que hubieran procedido a la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores afectados por la regularización antes de seis meses, con cualquier modalidad de contratación (excepto los contratos de interinidad), deberán reintegrar las bonificaciones derivadas de la aplicación de los programas de empleo, obtenidos como consecuencia de esta contratación. Lo anteriormente indicado, no es aplicable a las extinciones por despido disciplinario declarado como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- (v) Las bonificaciones son aplicables a contratos concertados entre 18/06/2010 y 31/12/2011 y a contratos concertados con anterioridad al 18/06/2010 que sean prorrogados entre 18/06/2010 y 31/12/2011.
- 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.
- C) Las nuevas contrataciones deben suponer un incremento de la plantilla de la empresa.

- D) La Jornada de trabajo de estos contratos debe estar entre el 50% y el 75% de la de un trabajador a tiempo completo, según lo establecido en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, Las contrataciones deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa, dará lugar al abono de las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos celebrados al amparo del Real Decreto-ley 1/2011.
- 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.

2.4.4.2.5 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 cuota empresarial por Contingencias Comunes (excepto IT)	1 año o inicio bonificación de mayores 60 años	Cont. Indef.	Ley 42/2006 y sucesivas LPGE	01/01/2007	A B	1
Mayores de 60 años con 5 o más años de antigüedad		Bonificación del 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes (excepto IT), con incremento anual 10% hasta 100%	Todo el contrato o hasta exoneración		Ley 43/2006	31/12/2006		2
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	Reducción 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes	Periodo permanencia en el nuevo puesto de trabajo	-	Ley 51/2007 y sucesivas LPGE	01/01/2008	A	
	Enfermedad Profesional				RD 1430/2009	01/10/2009		
Regulación Temporal de empleo: suspensión de contrato o reducción temporal de jornada		Bonificación del 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes, ampliable al 80% si se aplican medidas de reducción de los efectos de la suspensión por regulación empleo	Hasta 240 días			Ley 27/2009 y RDL 10/2010	01/10/2008 Fecha de finalización: 31/12/2011 (vii)	A B
Mujeres reincorporadas en los 2 años siguientes al inicio del permiso por maternidad		Bonificación de 1.200 € al año (100 €/mes)	4 años	Cont. Indef.	Ley 43/2006	01/07/2006	-	
Trabajadoras sustituidas en situación de descanso por maternidad		Bonificación del 100% de la totalidad de la cuota empresarial	Periodo de suspensión de la actividad	Todos	Ley 12/2001	04/03/2001		

(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 cuota empresarial a la Seguridad Social.

(vii) Las bonificaciones del 80% se podrán aplicar desde 18/06/2010 hasta 31/12/2011 y las bonificaciones del 50%, desde 01/10/2008 hasta 31/12/2011

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.

2.4.4.2.6 Incentivos en materia de Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación -Sectores Industriales Incentivados-

Condiciones		Bonificación (vi)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Sector del mueble	Trabajadores entre 55 y 59 años , (cumplidos a 13/03/2009 o los cumplan entre el 01/12/2009 y el 30/11/2011), que tengan contrato indefinido y que tengan una antigüedad en la empresa de al menos 4 años .	50% de la cuota empresarial por contingencias comunes, excepto por IT derivada de las mismas y 10% de la cuota empresarial por C. Comunes para trabajadores con 59 años (viii)	Hasta el día anterior a la fecha del inicio del derecho a bonificaciones de cuotas para mayores de 60 años con 5 años antigüedad	Cont. Indefin.	R.D. 1679/2009	Fecha incentivo: 01/04/2009 a 30/11/2011	A B	1
Sector del juguete	Trabajadores entre 55 y 59 años , (cumplidos a 26/12/2008 o los cumplan entre el 01/12/2009 y el 30/11/2011), que tengan contrato indefinido y con una antigüedad en la empresa de al menos 3 años .				R.D. 1678/2009	Fecha incentivo: 01/01/2009 a 30/11/2011		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 cuota empresarial a la Seguridad Social.

(viii) Esta bonificación es compatible con la reducción de cuotas para mayores de 59 años con 4 años de antigüedad en la empresa.

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.

2.4.4.2.7 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 cuota 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 cuota empresarial por Contingencias Comunes	1 año	-	R.D. 63/2006	04/02/2006	A	-
Tripulantes de buques inscritos en el Registro especial de buques y empresas navieras (Canarias)		Bonificación del 90% de la cuota empresarial	Todo el contrato	Todos	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 cuota empresarial por Contingencias Comunes, salvo por IT, con incremento anual de un 10% hasta un 100%	Hasta el cumplimiento de los 60 años		Ley 2/2008 y sucesivas LPGE	01/01/2009	A	
Régimen Especial Agrario	Modalidad mensual (ix)	Reducción de 56,35 €/mes	Año 2011		Ley 39/2010	01/01/2011	-	
	Modalidad Jornadas Reales	Reducción de 2,45 € por jornada real trabajada						
Trabajadores de Ceuta y Melilla (Cuenta Ajena): sector comercio, hostelería, turismo e industria, excep. Energía y Agua		Bonificación del 40% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes, Desempleo, FP y FOGASA	Hasta 31/03/2012		Orden TIN 530/2010	01/04/2010	A	1
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 cuota empresarial a la Seguridad Social.

(ix) La reducción por modalidad mensual también se puede aplicar si se han realizado 23 o más jornadas reales por trabajador en un mes con modalidad Jornadas Reales.

(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 llevan 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.

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

Condiciones		Bonificación -€- (i)		Duración	Tipo Contrato	Legislación (iv)	Vigencia	Requisitos	Exclusiones	
		MES	AÑO							
Mujeres en general		83,33	1.000	4 años	150-250-350	Orden TAS3243/2006 Orden TIN 429/2009 R.D. 100/2009 R.D. 1679/2009 R.D. 1678/2009 Orden TIN 3084/2009	Textil 01/01/09 - 31/12/11 Calzado 25/02/09 - 31/12/11 Mueble 01/12/09 - 30/11/13 Juguete 01/12/09 - 30/11/13 (Sin límite de fecha de finalización para mayores de 55 años)	A B	1-2-3-4	
Trabajadores con discapacidad		Cuantía del Programa Fomento Empleo, incrementada en un 5%, durante los 2 primeros años.		La correspondiente a la bonificación según la Ley 43/2006	130-230-330			A - B - C	1-2-3-4-5	
Entre 30 y 45 años	Trabajadores con bonificación establecida en el Programa de Fomento del Empleo			La correspondiente a la bonificación según la Ley 43/2006 ó RDL 10/2010 y Ley 35/2010				150 250 350	A B	
	Trabajadores sin bonificación establecida en el Programa de Fomento del Empleo	41,67	500							
Entre 45 y 55 años	Hombres	100,00	1.200	1 ^{er} año de contrato						
		108,00	1.296	Resto del contrato						
	Mujeres	116,67	1.400	1 ^{er} año de contrato						
		125,00	1.500	Resto del contrato						
55 o más años	Hombres	100,00	1.200	1 ^{er} año de contrato						
		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						
		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.
- (iv) Los empresarios que se hubieran acogido al proceso voluntario de regularización contenido en el Real Decreto-ley 5/2011 y que hubieran procedido a la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores afectados por la regularización antes de seis meses, independientemente de la modalidad de contratación, deberán reintegrar las bonificaciones derivadas de la aplicación de los programas de empleo,

obtenidos como consecuencia de esta contratación. Lo anteriormente indicado, no es aplicable a las extinciones por despido disciplinario declarado como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

- 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.
 - C) Las nuevas contrataciones (excepto los contratos por relevo) deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación debe mantenerse durante el período de duración de la bonificación. El incumplimiento de esta obligación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones, salvo que la empresa cubra la vacante en los dos meses siguientes a que se produzcan con un nuevo contrato indefinido. Si el contrato extinguido es uno de los bonificados y la vacante se cubre con un trabajador perteneciente a alguno de estos colectivos, el nuevo contrato dará derecho a 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.
- 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 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.

2.4.4.2.9 Incentivos en materia de Seguridad Social para trabajadores por Cuenta Propia y Empleados del Hogar

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, Régimen Especial Agrario 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 ≤ 40 años y titular de la explotación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos	Reducción del 30% de la cuota 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 cuota 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 2009- por contingencias comunes, por cuantía conjunta igual o superior a 10.752€	Devolución del 50% del exceso a dichos 10.752€ 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 del sector comercio, Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua	Bonificación del 40% de la cuota por Contingencias Comunes	Hasta 31/03/2012	LGSS y Orden TIN 530/2010	01/04/2004
Mujeres reincorporadas en los 2 años siguientes al parto	Bonificación del 100% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia	12 meses	Ley 30/2005 y sucesivas LGPE	01/01/2006
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 cuota 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
Trabajadores de carácter fijo incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar que presten servicios como cuidadores de familias numerosas (xi)	Bonificación del 45% de la cuota empresarial al Régimen Especial de Empleados de Hogar	Periodo del cuidado de familia numerosa	Ley 40/2003	01/02/2006

Condiciones	Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Socios de Cooperativa de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante, incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia con fecha igual o posterior al 01 de enero de 2009	Reducción 50% (xii)	Año 2011	Ley 26/2009 y Ley 32/2010	01/01/2010

- (xi) 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 sólo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.
- (xii) Reducción sobre la cuota a ingresar que resulte de aplicar sobre la base mínima elegida el tipo de de cotización vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia

2.4.4.2.10 Incentivos en materia de Seguridad Social para Funcionarios Públicos

Condiciones	Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Funcionarios públicos que ingresen en la Administración Pública a partir del 1 de enero de 2011	Reducción de la cuota empresarial a la S.S. por Contingencias Comunes. En 2011 se abonará el 25% 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

2.4.4.3 Otras peculiaridades de cotización

2.4.4.3.1 Incremento de Tipos de cotización

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, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores con grado de discapacidad igual o superior al 33%-			Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% cuota empresarial y 1,55% de la cuota del trabajador	Año 2011	Orden TIN 41/2011	01/01/2011
Contratación de duración determinada	Tiempo completo		Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			
	Tiempo parcial		Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			
Transformación de contratos de duración determinada en indefinidos			Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la cuota empresarial y 1,55% de la cuota del trabajador	Año 2011 -desde la fecha de transformación-		
Socios trabajadores y de trabajo de cooperativas	Vínculo societario indefinido					
	Vinculo societario con duración determinada	Tiempo completo	Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			
		Tiempo parcial	Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			
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-		Interinos o sustituciones	Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la cuota empresarial y 1,55% de la cuota trabajador	Año 2011		
		Prestación de servicios de carácter eventual	• Tiempo completo: Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota trabajador • Tiempo parcial: Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			
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 cuota empresarial y 1,55% de la cuota del trabajador			

Condiciones			Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
Representantes de comercio que presten servicio a varias empresas	C. Indefinido		Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% cuota empresarial y 1,55% de la cuota del trabajador			
	C. Duración determinada	T. completo	Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			
		T. parcial	Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			
Penados que trabajen en talleres penitenciarios y menores			Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la cuota empresarial y 1,55% de la cuota trabajador	Año 2011	Orden TIN 41/2011	01/01/2011
Cargos públicos y sindicales	Tiempo completo		Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			
	Tiempo parcial		Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			
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 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			
Trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario	Fijos		Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la cuota empresarial y 1,55% de la cuota del trabajador			
	Duración determinada o discapacitados ≥33%					
	Eventuales		Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador			

2.4.4.3.2 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 6,80%: 5,67% de la cuota empresarial y 1,13% de la cuota del trabajador	Año 2011	Ley 39/2010	01/01/2011
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 5,00%: 4,17% de la cuota empresarial y 0,83% de la cuota del trabajador			
Funcionarios e interinos procedentes de la ex-Munpal	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)

2.4.4.3.3 Exclusiones de prestaciones o contingencias

Condiciones		Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
Trabajadores con vínculo familiar respecto del empresario	Familiar hasta 2º grado (Régimen Especial Agrario)	Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo	Duración del contrato	Ley 45/2002	14/12/2002
	Hijo menor de 30 años		Duración del contrato o hasta que el trabajador cumpla 30 años	Ley 20/2007	12/10/2007
	Hijo con discapacidad severa		Duración del contrato	Ley 27/2009	01/01/2010
Contratos para la formación	Alumnos de Escuelas Taller, Casas de Oficios o Talleres de Empleo			Ley 35/2010	18/06/2010
	Fecha de contrato anterior a 18/06/2010 y no prorrogados con fecha posterior a 18/06/2010		Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo y FOGASA	Duración de la actividad	R.D. 864/2001 R.D. 2393/2004
Trabajadores transfronterizos, de temporada y estudiantes extranjeros con autorización de estancia por estudios y que realicen trabajos de investigación o formación	Orden 29/01/2001 y sucesivas	01/01/2001			
Administradores de sociedades mercantiles capitalistas asimilados a cuenta ajena	Decreto 1867/1970 Ley 116/1969	12/07/1970			
Armadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial de Trabajadores del Mar	Ley 62/2003	01/01/2004			
Prácticos del puerto asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial de Trabajadores del Mar	Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo, FOGASA y Formación Profesional.	Duración de la beca		Ley 51/2007 y sucesivas	01/01/2008
Personal de investigación en formación de beca		Duración de la actividad	Orden TAS 29/2006 y sucesivas	01/01/2006	
Socios Trabajadores y de Trabajo de Cooperativa			L.G.S.S.	01/01/2001 ó 01/01/2003	
Penados en instituciones	Actividades laborales	Exclusión en la cotización del 100% por IT de Cont. Comunes			

Condiciones		Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
penitenciarias	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 (xiii)

(xiii) 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).

2.4.4.3.4 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-		Incremento en un 36% de la cuota empresarial por Contingencias comunes	Duración del contrato	Ley 12/2001	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-	Decremento en las bases de cotización para la cotización por desempleo y contingencias comunes: Se le aplica el coeficiente reductor de 2/3	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-	Decremento en las bases de cotización para la cotización por desempleo y contingencias comunes: Se le aplica el coeficiente reductor de 1/2			
	Grupo III -Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en embarcaciones pesqueras de hasta 10 toneladas de registro bruto y trabajadores autónomos-	Decremento en las bases de cotización para la cotización por desempleo y contingencias comunes: Se le aplica el coeficiente reductor de 1/3			

2.4.4.3.5 Suspensión Regulación de Empleo Total o Parcial y Situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Paternidad, Riesgo embarazo o lactancia y otras situaciones de inactividad

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.	Periodo de inactividad	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		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	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 que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical que no den lugar a excedencia				
Trabajadores en periodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo				

2.4.4.3.6 Anexo -Claves de modalidad de Contrato de Trabajo-

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

CLAVE	CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO			
508	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL		CARÁCTER ADMINISTRATIVO
510	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	INTERINIDAD	
518	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	INTERINIDAD	CARÁCTER ADMINISTRATIVO
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	

2.4.4.3.7 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.

2.4.4.4 Cuadro de contratos con derecho a bonificaciones/reducciones (a cargo de los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal o del Ministerio de Trabajo e Inmigración)

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). • 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: - Menores 45 años: 70% (Mujeres: 90%) - Mayores 45 años: 90% (Mujeres: 100%) • 100%
139 y 239	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: - 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
150(*109)	Indefinidos a jornada completa: A) Desempleados mayores de 45 años o transformado* en indefinido del suscrito con mayores de 45 años. B) Desempleados menores de 30 años o demandantes de empleo por al menos 12 meses. 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).	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes: 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.

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
109	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).	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.
410 y 510	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).	Bonificación del 100% de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.
410 y 510	Contrato de interinidad con discapacitados para sustituir a trabajadores discapacitados en situación de incapacidad temporal (Ley 45/2002)	Bonificación del 100% de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional
150,250 y 350	Indefinido (A tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo): A) Desempleados menores de 30 años B) Desempleados mayores de 45 años C) Desempleados inscritos durante 12 meses D) Mujeres inscritas durante 12 meses, para profesiones en las que estén subrepresentadas. (Ley 50/1998)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes: 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.
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.

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
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
150,250 y 350	Indefinido (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo): 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)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes: 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	Temporal con desempleados en situación de exclusión social (a tiempo completo y a tiempo parcial) (Ley 55/1999 y Ley 14/2000)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 65% durante 24 meses.
109	Transformación de contratos de aprendizaje, prácticas, formación y de relevo, en indefinidos a tiempo completo (Ley 55/1999 y Ley 14/2000)	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 20% durante 24 meses.
209 y 309	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).	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes del 20% durante 24 meses.

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

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
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.
150, 250* y 350*	Contratos indefinidos con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de empleo (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo): A/ Mujeres. B/ Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto, adopción o acogimiento. 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. D/ Mayores de 45 años. E/ Jóvenes entre 16 y 30 años. F/ Inscritos como desempleados durante 6 meses. (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial: A/ 70,83 euros/mes (850/años), durante 4 años. B/ 100 euros/mes (1.200/año), durante 4 años. C/ 100 euros/mes (1.200/año), durante 4 años. D/ 100 euros/mes (1.200/año), durante vigencia contrato. E/ 66,67 euros/mes (800/año), durante 4 años. F/ 50 euros/mes (600/año), durante 4 años. *Se reducirá, en su caso, 1 año por la aplicación de la reducción RDL 1/2011

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
150, 250, 350, 450 y 550	Contratos indefinidos o temporales con víctimas de violencia de género o doméstica (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo). (Ley 43/2006, R.D. 1917/2008)	Bonificación de la cuota empresarial: 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. 2/ Temporales: 50 euros/mes (600/año), vigencia contrato.
150, 250, 350, 450 y 550	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). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial: 1/ Indefinidos: 50 euros/mes (600/año), durante 4 años. 2/ Temporales: 41,67 euros/mes (500/año), vigencia contrato.
130, 230, 330, 139 y 239	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)	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.

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
430 y 530	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)	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.
1/ 150, 250, 350 y 4xx y 5xx (excepto 450 y 550) 2/ 109 y 209	Contratos con trabajadores discapacitados en Centros Especiales de Empleo: 1/ Indefinidos (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo) o temporales, incluidos los formativos (a tiempo completo y a tiempo parcial). 2/ Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo o de contratos formativos (a tiempo completo y a tiempo parcial). (Ley 43/2006)	Bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.
109, 209 y 309	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). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial de 41,67 euros/mes (500/año), durante 4 años.
109, 209 y 309	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). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial de 66,67 euros/mes (800/año), durante 3 años. (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).

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
---	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). (Ley 43/2006)	Bonificación de la cuota empresarial de 100 euros/mes (1.200 euros/año). Durante 4 años.
150,250 y 350	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)	Bonificación de la cuota empresarial de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 2 años.
--	Personal investigador grupos cotización 1, 2, 3 y 4 (empresas I+D+I) (RD 278/2007)	Bonificación del 40% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes.
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).	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).
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

CLAVES	MODALIDAD	BONIFICACIÓN/REDUCCIÓN
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.
150, 250 y 350 (*) 130,230 y 330	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. 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 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 (*) (Orden TAS/3243/2006 y Orden TIN/429/2009, RD 100/2009, RD 1678/2009, RD 1679/2009).	Bonificación de la cuota empresarial: 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) Cuantía según programa fomento empleo +5%, durante 2 años.

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

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 Trabajo e Inmigración.

2.5 Regímenes Especiales.

2.5.1 Régimen Especial Agrario

2.5.1.1 Modalidades de la cotización

Las empresas deben optar por la modalidad de cotización aplicable a cada uno de los trabajadores por cuenta ajena, opción que deberán presentar al inicio de la actividad con la comunicación del alta en el código cuenta de cotización, debiendo mantenerse durante toda la prestación de servicios

En ambas modalidades de cotización, mensual o por jornadas reales, el empresario será el sujeto responsable de ingresar la totalidad de la cuota, tanto de su propia aportación como de la aportación de los trabajadores, para lo cual deberá retener la aportación de éstos de la retribución abonada a los mismos

2.5.1.1.1 Por bases mensuales: trabajadores que presten servicios durante todo el mes

Para los trabajadores incluidos en el grupo de cotización 1, el importe de la base mensual de cotización se determinará conforme a lo establecido en el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social, con aplicación de las siguientes bases máximas y mínimas:

Base máxima: 1.393,80 euros/mes

Base mínima: 1.045,20 euros/mes

Para los trabajadores del resto de los grupos de cotización (2 a 11), la base mensual será de 986,70 euros.

Siempre que la actividad tenga una duración de al menos 30 días naturales consecutivos, si su inicio o finalización no coincidiera con el principio o fin del mes natural, la base de cotización será proporcional a los días de alta en el mes.

El tipo de cotización será del 20,20 por 100 (15,50 por 100 a cargo de la empresa y 4,70 por 100 a cargo del trabajador).

Esta modalidad de cotización será obligatoria para los trabajadores por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre estos a los que presten servicio con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional. Asimismo, podrá ser elegida para los trabajadores con contrato de trabajo temporal cuando presten servicios durante todo el mes o la actividad tenga una duración de, al menos, 30 días naturales consecutivos.

2.5.1.1.2 Por jornadas reales

La base diaria de cotización por jornada real será el resultado de dividir entre 23 la base mensual de cotización que corresponda según lo indicado en el punto anterior, constituyéndose como base mensual de cotización el resultado de multiplicar la base diaria indicada en el Cuadro del anexo por el número de jornadas realmente trabajadas en el período.

En el caso de los trabajadores del grupo 1 la base de cotización diaria estará comprendida entre 45,44 y 60,60 euros día. En el caso de los trabajadores incluidos en los grupos 2 a 11, 42,90 euros/día.

El tipo de cotización será del 20,20 por 100 (15,50 por 100 a cargo de la empresa y 4,70 por 100 a cargo del trabajador).

Esta modalidad de cotización resultará obligatoria para los trabajadores extranjeros de contingente (con contrato temporal o de duración determinada con obligación de retorno al país de origen).

Permanece la obligación empresarial de comunicar las jornadas reales efectuadas en el período, durante los 6 primeros días del mes siguiente.

2.5.1.1.3 Cotización por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional

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, 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](#), siendo las cuotas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

2.5.1.1.4 Cotización en los periodos de inactividad dentro de cada mes natural

Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el censo agrario cotizarán en función de las bases mínimas de cotización correspondientes a sus grupos de cotización establecidas en el Régimen General.

Se entenderá que existen periodos de inactividad dentro del mes natural cuando el número de jornadas reales realizadas durante el mismo sea inferior al 76,67 por 100 de los días naturales en que el trabajador figure inscrito en el censo agrario en dicho mes.

A estos efectos, se consideran períodos de actividad, el resultado del multiplicar el número de jornadas reales efectivamente realizadas durante la situación de alta con modalidad de jornadas reales por el coeficiente 1,304.

Asimismo, tendrán la consideración de períodos de inactividad, los correspondientes a la situación de incapacidad temporal (cualquiera que sea la modalidad de cotización), los períodos durante los que no se realicen jornadas reales (modalidad jornadas reales), y los períodos durante los cuales existe situación de baja en código de cuenta de cotización con alta en el censo agrario.

Esta cotización no resultará aplicable a los trabajadores cuya cotización se realiza conforme a la modalidad de bases mensuales

La cotización respecto de estos periodos de inactividad se determinará con la aplicación de la siguiente fórmula:

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

C = Cuantía cotización (cuota)- nunca inferior a 0 -

n = número días naturales en el censo agrario sin cotización por la modalidad base mensual.

N = número días naturales de alta en censo agrario en el mes natural.

Jr = número de jornadas reales realizadas en el mes natural.

bc = base de cotización aplicable (mínima grupo cotización Régimen General).

tc = tipo de cotización aplicable.

El tipo de cotización aplicable para esta cotización a cargo del trabajador, sujeto responsable de su ingreso, será el 11,50 por 100.

A efectos de la aplicación de esta fórmula, cuando los trabajadores no figuren en alta en el censo agrario 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.

2.5.1.1.5 Durante la percepción de la prestación por desempleo

Si corresponde cotizar, la cotización se efectuará en semejanza a la situación en los periodos de inactividad, de acuerdo con el grupo de cotización que correspondiera al trabajador en el momento de producirse la situación legal de desempleo o en el que cesó la obligación de cotizar. Dicha base se actualizará conforme a la base vigente en cada momento para dicho grupo de cotización.

Para determinar la cotización que corresponde efectuar por los beneficiarios del subsidio por desempleo, cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena fijos, se cotizará por la base mínima

vigente aplicando el coeficiente reductor 0,69 a deducir de la cuota íntegra resultante, salvo que tuvieran más de 52 años, en cuyo caso el coeficiente aplicable sería el 0,20.

2.5.1.1.6 Durante la situación de incapacidad temporal del trabajador

Por cuenta ajena permanecerá la obligación empresarial de cotizar por las contingencias profesionales, Desempleo y Fondo de Garantía Salarial. Asimismo, al ser considerada como situación de inactividad, el trabajador cotizará en función de las bases mínimas de cotización correspondientes a sus grupos de cotización establecidos para el Régimen General.

La base de cotización para las contingencias profesionales vendrá determinada en función de la de AT y EP del mes anterior al de la baja, excluyendo el importe de las horas extraordinarias realizadas e incluyendo el promedio anual de dicho concepto.

La base de cotización aplicable para la cotización por Desempleo y Fondo de Garantía Salarial será la base por contingencias comunes correspondiente al trabajador según la modalidad de cotización del mismo durante el periodo. Si la modalidad fuera la de jornadas reales, el importe diario según grupo de cotización, se aplicará al número de días que tenía previsto trabajar de estar en activo durante el periodo de IT.

2.5.1.1.7 Vacaciones devengadas y no disfrutadas

Los trabajadores incluidos en el censo agrario por los que se coticen en la modalidad de bases mensuales, deberán cotizar por todos los días en situación de alta y por todas las contingencias, mientras que los que coticen bajo la modalidad de jornadas reales únicamente cotizarán por contingencias profesionales. Igual criterio resultará aplicable respecto de las liquidaciones complementarias a practicar en el supuesto de abono de cantidades en concepto de vacaciones devengadas y no disfrutadas a la extinción de la relación laboral.

Respecto de los trabajadores que coticen por Jornadas Reales los periodos vacacionales devengados y no disfrutados tendrán la consideración de periodos de inactividad a los efectos de la exigencia de la obligación de cotizar del trabajador, en su caso.

2.5.1.1.8 Trabajadores excluidos del censo agrario (estudiantes, pensionistas, etc.)

Por realizar labores agrarias por cuenta ajena de carácter esporádico y ocasional, no constituyendo su medio fundamental de vida, pero por los que existe obligación de cotizar les resultará de aplicación la modalidad de cotización por bases mensuales, con el tipo de cotización del 20,20 por 100 (15,50 por 100 a cargo de la empresa y 4,70 por 100 a cargo del trabajador).

No existirá cotización durante los periodos de inactividad, ni durante las situaciones de incapacidad temporal, ni durante los periodos de baja en la empresa.

2.5.1.1.9 Excluidos de cotizar en el R.E. Agrario

Estarán excluidos de cotizar al R. E. Agrario los trabajadores que realicen trabajos que motiven su inclusión en otro Régimen de la Seguridad Social por un periodo superior a seis meses consecutivos, por aquellas mensualidades naturales y completas que acrediten haber prestado ininterrumpidamente y con carácter exclusivo los servicios que motivaron su inclusión en el otro Régimen. No procederá la consideración de exclusividad de servicios en el otro Régimen si éstos se prestan mediante un contrato a tiempo parcial, si bien no la desvirtúa el hecho de que el trabajador haya realizado labores ocasionales en el R.E. Agrario, que no constituyen, según dedicación y remuneración percibida, medio fundamental de vida.

Procederá, en su caso, lógicamente, las devoluciones de cuotas correspondientes a dichos meses y que fueron ingresadas al Régimen Especial Agrario.

2.5.1.2 Beneficios de la cotización en el Régimen Especial Agrario

Durante el año 2011 se establecen las siguientes reducciones en la cotización:

- En la cotización respecto de los trabajadores incluidos en el censo agrario, con cotización en la modalidad de base mensual, y encuadrados en los grupos de cotización 2 a11, 56,35 euros en cómputo mensual. De dicho importe, el 90 por 100 (50,72 €) se aplicará a las contingencias comunes y el 10 por 100 (5,63 €) a las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Esta reducción resultará aplicable con independencia de la situación de estar al corriente del empresario, tanto a la fecha del alta del trabajador como respecto de cualquiera de los períodos de liquidación en los que deba cotizarse por el trabajador.

- 2,45 euros por jornada real (2,20 euros para contingencias comunes y 0,25 euros para la cotización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales), respecto de los trabajadores incluidos en el censo agrario y encuadrados en los grupos de cotización 2 a11 cuya cotización se produce en la modalidad de jornadas reales (trabajadores con contrato temporal y fijos discontinuos).

Cuando en un mes natural se hubieran realizado 23 o más jornadas reales, los empresarios podrán practicar la reducción de 56,35 euros mensuales.

- Estas reducciones se aplicarán, en su caso, sobre las cuotas resultantes tras los beneficios en la cotización a que pudiera tenerse derecho por tratarse de trabajadores mayores de 59 ó 60 años de edad y con 4 ó 5 años de antigüedad en la empresa, respectivamente

Las reducciones previstas en este apartado no podrán practicarse para los trabajadores excluidos del censo agrario.

RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA (Año 2011)

	EMPRESA	TRABAJADORES	MENSUAL, JORN. REALES
Disposiciones	Ley 39/2010, de 22 de diciembre (BOE de 23) P.G.E. 2011	Ley 39/2010, de 22 de diciembre (BOE de 23) P.G.E. 2011	Ley 39/2010, de 22 de diciembre (BOE de 23) P.G.E. 2011
Efectos	01.01.11	01.01.11	01.01.11
Grupos de cotización	Base mensual	Base diaria	Base mensual
1	Mínima 1.045,20 Máxima 1.393,80	Mínima 45,44 Máxima 60,60	1.045,20
2	986,70	42,90	867,00
3	986,70	42,90	754,20
4	986,70	42,90	748,20
5	986,70	42,90	748,20
6	986,70	42,90	748,20
7	986,70	42,90	748,20
8	986,70	42,90	748,20
9	986,70	42,90	748,20
10	986,70	42,90	748,20
11	986,70	42,90	748,20
Tipo Contingencias Comunes	<u>Empresa Trabajador Total</u> 15,50 4,70 20,20	<u>Empresa Trabajador Total</u> 15,50 4,70 20,20	11,50
Tipo Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	Tarifa Primas disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de P.G.E./2007, según redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de P.G.E./ 2010.	Tarifa Primas disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de P.G.E./2007, según redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de P.G.E./ 2010.	

2.5.2 Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por cuenta propia

2.5.2.1 Base y tipo de cotización

2.5.2.1.1 Con carácter general

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, 3.230,10 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 28 de febrero, 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 31 de marzo. La nueva base elegida surtirá efectos desde el 1 de enero del 2011.

2.5.2.1.2 Trabajadores autónomos con 48 y 49 años.

Los trabajadores que a 1 de enero de 2011 tengan cuarenta y ocho o cuarenta y nueve años de edad y su base de cotización, en diciembre de 2010, fuera igual o superior a 1.665,90 euros mensuales o que causen alta en este Régimen Especial podrán optar por una base de cotización comprendida entre los límites de las bases máximas y mínimas establecidas en el párrafo anterior para este Régimen (máxima de 3.230,10 € y mínima de 850, 20 €).

En los casos de los trabajadores autónomos con 48 y 49 años de edad que al 1 de enero de 2011 tuvieran una base de cotización inferior a 1.665,90 euros mensuales, no podrán optar por una base de cotización superior a 1.682,70 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio del 2011, lo que producirá efectos a partir del 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 este régimen con 48 ó 49 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación.

2.5.2.1.3 Trabajadores autónomos de 50 o más años de edad

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, en 1 de enero de 2011, tengan cumplida la edad de 50 años o más, podrán elegir entre la base mínima de 916,50 euros mensuales y el límite máximo de 1.682,70 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 el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con 45 o más años, en cuyo caso tendrán que optar entre 850,20 y 1.682,70 euros mensuales.

No obstante, las bases de cotización de los autónomos que causen alta en este régimen, y 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:

1. Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 1.665,90 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 850,20 euros y 1.682,70 euros mensuales.
2. Si la última base acreditada hubiera sido superior a 1.665,90 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%).

A estos efectos, se considera como última base de cotización acreditada la última base por la que haya cotizado el trabajador, cumplidos o no los 50 años de edad.

2.5.2.1.4 Autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio

Los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio (CNAE-09. 4781, 4782, 4789 y 4799) podrán elegir como base mínima la establecida con carácter general en el Régimen (850,20 €), o bien la de 748,20 euros mensuales.

Los trabajadores dedicados a la venta a domicilio (CNAE-09. 4799 -comercio al por menor a domicilio-) podrán elegir también como base mínima la base mínima general en el Régimen o un importe de 467,70 euros mensuales.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que perciban ingresos directamente de los compradores, podrán elegir como base mínima entre la mínima general en el Régimen y la de 748,20 euros mensuales, salvo que acrediten que la venta ambulante se realiza en mercados tradicionales o mercadillos, con horario de venta inferior a 8 horas/día, en cuyo caso podrán optar por una base mínima de 467,70 euros.

La elección de bases de cotización prevista en el párrafo precedente también será de aplicación a los trabajadores que se dediquen de forma individual a la venta ambulante, en mercados tradicionales o mercadillos, con horario de venta inferior a ocho horas al día, siempre que no dispongan de establecimiento fijo o propio ni produzcan los artículos que vendan.

Deberán cotizar, en cualquier caso, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Estas específicas bases mínimas únicamente podrán ser aplicadas por los trabajadores o socios trabajadores cuya actividad se limite exclusivamente a la venta, no incluyéndose aquellos casos en los que, además, se fabrican o elaboran los productos objeto de venta.

2.5.2.1.5 Trabajadores autónomos con trabajadores contratados a su servicio igual o superior a cincuenta.

La base mínima de cotización de los trabajadores autónomos que, en algún momento del año 2010 y de manera simultánea, hayan tenido contratados a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a cincuenta, conforme el artículo 14.12 de la Orden de Cotización para el 2011, será la correspondiente a 1045,20 euros mensuales.

2.5.2.1.6 Protección por incapacidad por contingencias comunes y extensión de la acción protectora por contingencias profesionales

A partir del 1 de enero de 2008, de acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional tercera de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, la cobertura de incapacidad temporal por contingencias comunes es obligatoria, salvo para aquellos autónomos que se encuentren en situación de pluriactividad y que coticen por incapacidad temporal en el otro régimen, en cuyo caso, pueden optar por no cotizar por dicha contingencia en el RETA mientras dure dicha situación.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional trigésima cuarta de la LGSS, los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA, podrán mejorar voluntariamente la acción protectora del Régimen incorporando la correspondiente a las contingencias profesionales.

Esta opción conlleva la obligación de cotizar por estas contingencias, aplicándose para la misma la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2007, según redacción dada por la disposición final octava de [la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010](#). Los tipos de cotización que le correspondan en función de la actividad económica, ocupación o situación del trabajador autónomo se aplicarán a la base de cotización elegida por el interesado.

La cobertura de estas contingencias deberá llevarse a cabo con la misma Entidad, gestora o colaboradora, con la que se hubiera formalizado la cobertura de la incapacidad temporal.

2.5.2.1.7 Trabajadores económicamente dependientes

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, crea la figura del trabajador económicamente dependiente para aquellos autónomos que trabajan básicamente para un cliente, del que perciben, al menos, el 75 por 100 de sus ingresos y con el que están vinculados mediante un específico contrato escrito. La propia Ley 20/2007, deja para posterior desarrollo reglamentario la regulación de dicho contrato.

Respecto de la acción protectora, estos trabajadores tienen la cobertura obligatoria, y por tanto habrán de cotizar por ellas, de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2.5.2.2 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 2011, las bases y tipos para contingencias comunes serán:

Para las contingencias obligatorias, cuando el trabajador haya optado por elegir la base mínima aplicable en el RETA durante 2011 (850,20 euros mensuales), el tipo de cotización será el 18,75 por 100. Si hubiera optado por una base de superior cuantía, al importe que exceda de la base mínima se le aplicará el tipo 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.

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.

La protección por cese de actividad en el caso de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para los Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y conforme a la disposición adicional octava de la anteriormente mencionada Ley 32/2010 de 5 de agosto, queda pendiente del desarrollo de la correspondiente norma reglamentaria, que, conforme a lo establecido en la mencionada disposición adicional octava, deberá realizarse en el plazo de un año.

2.5.2.3 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 [Ley General de la Seguridad Social](#).

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 Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (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 Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), pudiendo serlo temporal (descanso por maternidad).

- Las trabajadoras por cuenta propia que causen baja en su actividad con causa en la violencia de género tienen derecho a que un plazo de SEIS meses se les considere como de cotización efectiva, siendo considerada su situación como de asimilación a la del alta.
- 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, a tiempo completo, incluidos los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociados dedicados a actividades incluidas en los sectores de comercio, hostelería, turismo e industria (excepto energía y agua), que residan y ejerzan su actividad en Ceuta y Melilla tendrán derecho a una bonificación del 40 por 100 de la cuota por contingencias comunes durante 2 años, contados a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que entró en vigor la Orden TAS/471/2004, de 20 de febrero, por la que se dictan las normas para su aplicación.

Mediante Orden TIN/530/2010, de 5 de marzo, se prorroga la aplicación de estas bonificaciones durante 2 años, hasta el período de liquidación marzo/2012, inclusive.

- 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.
- 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 dedicado a la venta ambulante que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2008 estuvieron encuadrados en el Régimen General y 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, hubieren quedado incluidos en el Régimen Especial para los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a partir del 1 de enero del 2009, tendrán derecho durante 2011 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 vigente (29,80% ó 29,30% si el interesado está acogido al sistema de protección por cese de actividad).

- Los trabajadores autónomos en situación de **pluriactividad**, por desarrollar un trabajo por cuenta ajena que motive su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, que durante el año 2010 hayan cotizado por contingencias comunes por una cuantía igual o superior a 10.860,00 euros anuales, computándose al efecto tanto las cuotas del RETA como las del Régimen General, incluidas las aportaciones empresariales, tendrán derecho a la devolución del 50 por 100 del exceso de tal importe, con el límite del 50 por 100 de las cuotas ingresadas en el RETA en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

A efectos del cómputo de los 10.860,00 euros, indicar que los importes objeto de aplazamientos no deberán ser tenidos en cuenta.

La solicitud se ha de formular en los cuatro primeros meses de 2011

2.5.2.4 Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado (LAGUN ARO)

Aquellos socios trabajadores cuyas cooperativas cuenten con autorización para la colaboración voluntaria en la prestación de I.T. derivada de enfermedad común y accidente no laboral cotizarán mediante la aplicación del coeficiente reductor 0,1075 a deducir del tipo 29,80 %, lo que representa el 26,60%.

Asimismo les será de aplicación la cotización adicional del 0,10 por 100, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, puesto que no tienen cubiertas las contingencias profesionales.

2.5.2.5 Religiosos autónomos de la Iglesia Católica.

La cotización del colectivo de religiosos o religiosas de la Iglesia Católica, comprendido en el Concierto de colaboración voluntaria en la gestión de las prestaciones de asistencia sanitaria e incapacidad temporal, derivadas de enfermedad común y accidente, se efectuará mediante la aplicación del tipo del 23,25 %.

Por su parte, los religiosos exentos sólo de I.T. aplicarán el tipo del 26,50 %, en consonancia con los trabajadores autónomos que pudiendo optar por su cobertura renuncian a esta.

Asimismo les será de aplicación la cotización adicional del 0,10 por 100, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, puesto que no tienen cubiertas las contingencias profesionales.

2.5.3 Régimen Especial de Empleados de Hogar

La base de cotización en este Régimen Especial será única para todas las contingencias y situaciones en que exista obligación de cotizar.

La base y tipo de cotización aplicables a partir de 1 de enero del 2011 serán los siguientes:

- Base mensual de cotización: 748,20 euros mensuales.
- Tipo de cotización: 22% (18,30 % a cargo del empleador y 3,70 % a cargo del trabajador). Cuando el empleado de hogar preste servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, será de su exclusivo cargo el tipo de cotización señalado anteriormente.

Se entenderá que el empleado de hogar presta de manera exclusiva y permanente sus servicios a un empleador, cuando la duración de los mismos sea superior a la mitad de la jornada habitual.

Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, descanso por maternidad y paternidad, incluido el mes de su finalización, será el empleado de hogar el sujeto único responsable de la obligación de cotizar, debiendo ingresar el importe íntegro de las cuotas.

No ocurrirá así en el mes de inicio de dichas situaciones, en el que serán sujetos obligados el titular del hogar familiar y el empleado de hogar, cuando la prestación de servicios sea exclusiva y permanente.

La contratación de personas para la prestación de servicios exclusivos de cuidado o atención de los miembros de una familia numerosa dentro del hogar familiar dará derecho a una bonificación del 45 por 100 de la cuota correspondiente al titular del hogar familiar, siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan su actividad fuera del hogar familiar o estén incapacitados para trabajar. Si se trata de familia numerosa de categoría especial, no se requerirá tal condición.

Para acceder a este beneficio el sujeto responsable deberá estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, por lo que la falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas determinará la pérdida automática y definitiva de la bonificación correspondiente al período que correspondan las mismas.

Este beneficio en la cotización sólo será aplicable para un único cuidador por cada unidad familiar.

2.5.4 Régimen Especial de la Minería del Carbón

2.5.4.1 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 Trabajo e Inmigración.

Mediante Orden TIN/2408/2010, de 15 de septiembre de 2010, se han fijado las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes para el ejercicio 2010.

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 2009 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 2010

Hasta que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, 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.

2.5.4.2 Ingreso de las diferencias de cotización correspondientes a 2010.

El ingreso de las diferencias de la cotización correspondientes a 2010, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, se deberá realizar en los siguientes plazos:

- Diferencias correspondientes al período enero-abril/10, inclusive: hasta el último día del mes de marzo/11.
- Diferencias correspondientes al período mayo-agosto/10, inclusive: hasta el último día del mes de mayo/11.

- Diferencias correspondientes al resto de los meses de 2010: hasta el último día del mes de julio/11.

2.5.5 Régimen Especial del Mar

2.5.5.1 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 TIN/41/2011 de 18 de enero](#), 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 2011				
	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 internacionales (excepto África).	2.340,00	1.668,00	1.530,00
	Arrastre en caladero nacional y costa de Portugal.	2.157,00	1.467,00	1.347,00
	Palangre de fondo y volantas en costa de África. Palangre de superficie.			
	Palangre de fondo cerco y otras artes en caladeros nacionales.	1.701,00	1.362,00	1.251,00
Cantabria.	Arrastre.	2.340,00	1.668,00	1.530,00
	Palangre.	1.725,00	1.383,00	1.347,00
	Cerco.	1.470,00	1.251,00	1.251,00
Guipúzcoa.	Cerco y palangre.	1.800,00	1.458,00	1.458,00
	Arrastre.	2.802,00	1.851,00	1.811,00
	Otras artes.	2.550,00	1.728,00	1.668,00
Vizcaya.	Artes fijas.	2.418,00	1.587,00	1.518,00
	Arrastre.	2.802,00	1.851,00	1.811,00
	Cerco y anzuelo.	1.710,00	1.443,00	1.443,00
Zona Este				
Alicante, Castellón, Valencia, Illes Balears, Barcelona, Murcia, Tarragona.	—	1.719,00	1.422,00	1.422,00
Girona.	—	1.746,00	1.422,00	1.422,00
Zona Sur				
Almería.	—	1.808,00	1.422,00	1.422,00
Cádiz.	—	1.808,00	1.268,00	1.268,00
Huelva.	Congelado.	2.352,00	1.629,00	1.452,00
	Fresco.	1.941,00	1.358,00	1.268,00
Málaga, Granada, Melilla, Ceuta.	—	1.425,00	1.317,00	1.317,00
Las Palmas, Tenerife.	—	2.352,00	1.536,00	1.452,00

	Modalidad de pesca	Categorías profesionales encuadradas dentro de los grupos de cotización		
		1 a 7	8	9 a 11
Guipúzcoa.	Cerco, palangre, anzuelo y artes fijas.	1.710,00	1.443,00	1.443,00
Vizcaya.	Arrastre.	2.802,00	1.851,00	1.611,00
	—	1.710,00	1.443,00	1.443,00
	<i>Zona Este</i>			
Alicante, Castellón, Valencia, Illes Balears, Barcelona, Girona, Tarragona, Murcia.	—	1.719,00	1.422,00	1.422,00
	<i>Zona Sur</i>			
Almería.	—	1.527,00	1.422,00	1.422,00
Cádiz.	Cerco, arrastre, artes menores.	1.476,00	1.167,00	1.167,00
	Palangre.	1.527,00	1.215,00	1.215,00
Huelva.	Altura, congelador.	2.100,00	1.422,00	1.278,00
	Arrastre, cerco y palangre.	1.527,00	1.215,00	1.215,00
	Otras modalidades.	1.323,00	1.167,00	1.167,00
Málaga, Granada, Ceuta.	—	1.425,00	1.215,00	1.215,00
Las Palmas, Tenerife.	Pesca local.	1.425,00	1.215,00	1.215,00
	Pesca no local.	2.100,00	1.422,00	1.278,00

ANEXO II

Bases grupo segundo B (embarcaciones entre 10,01 y 50 T.R.B.), Año 2011

	Modalidad de pesca	Categorías profesionales encuadradas dentro de los grupos de cotización		
		1 a 7	8	9 a 11
	<i>Zona Norte</i>			
A Coruña, Vilagarcía, Vigo, Lugo, Asturias.	Palangre de fondo y volantas en costa de África.	2.157,00	1.467,00	1.347,00
	Palangre cerco y otras artes menores.	1.608,00	1.221,00	1.221,00
Cantabria.	Arrastre y palangre.	1.584,00	1.221,00	1.221,00
	Cerco.	1.470,00	1.221,00	1.221,00

cve: BOE-A-2011-1433

ANEXO III		
Bases grupo tercero. Año 2011		
	Categorías profesionales encuadradas dentro de los grupos de cotización	
	3 y 4	8 a 11
Zona Norte:		
A Coruña, Lugo, Vilagarcía, Vigo, Asturias, Cantabria	1.299,00	1.206,00
Guipúzcoa, Vizcaya	1.401,00	1.290,00
		1.107,00 *
Zona Este:		
Alicante, Castellón, Valencia, Illes Balears, Barcelona, Girona, Tarragona, Murcia.	1.509,00	1.257,00
Zona Sur:		
Almería	1.434,00	1.311,00
Cádiz, Huelva	1.284,00	1.187,00
Granada, Málaga, Sevilla, Melilla, Las Palmas, Tenerife, Ceuta	1.317,00	1.200,00

* 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 Trabajo e Inmigración, que se fijarán teniendo en cuenta las características que concurran en las actividades y la capacidad económica de empresas y trabajadores.

2.5.5.2 Régimen Especial del Mar. Trabajadores por cuenta propia

A partir del 1 de enero de 2011, 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 de 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

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

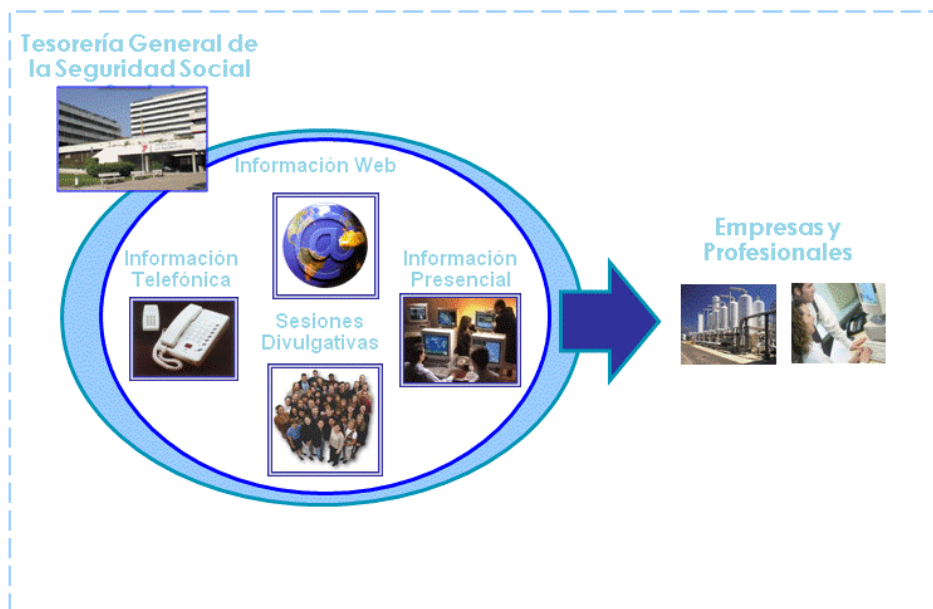
3.1.1 ¿Qué es?

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 \(www.seg-social.es\)](http://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.

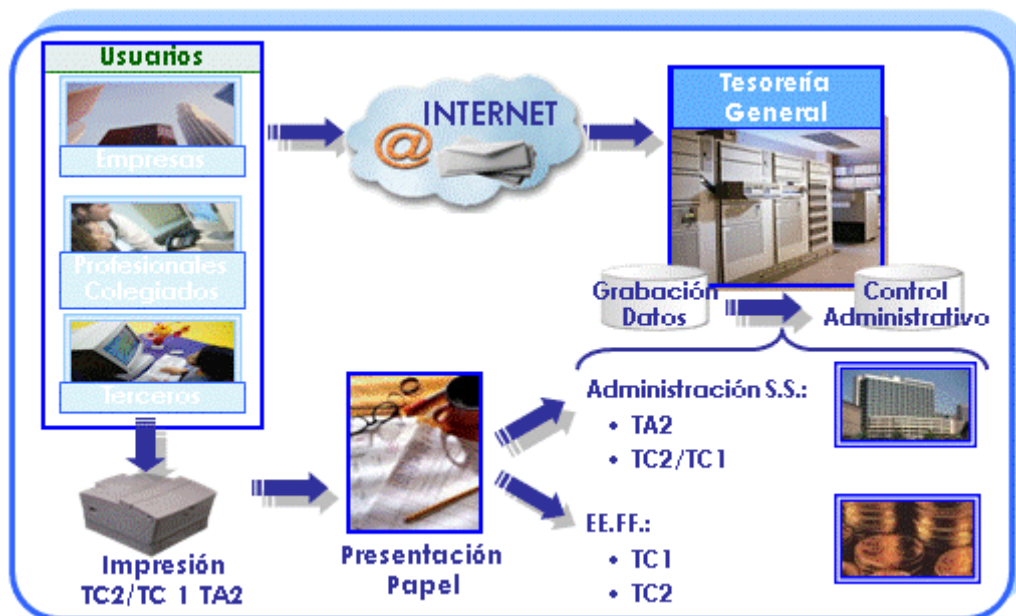
Fuentes de Información

- 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

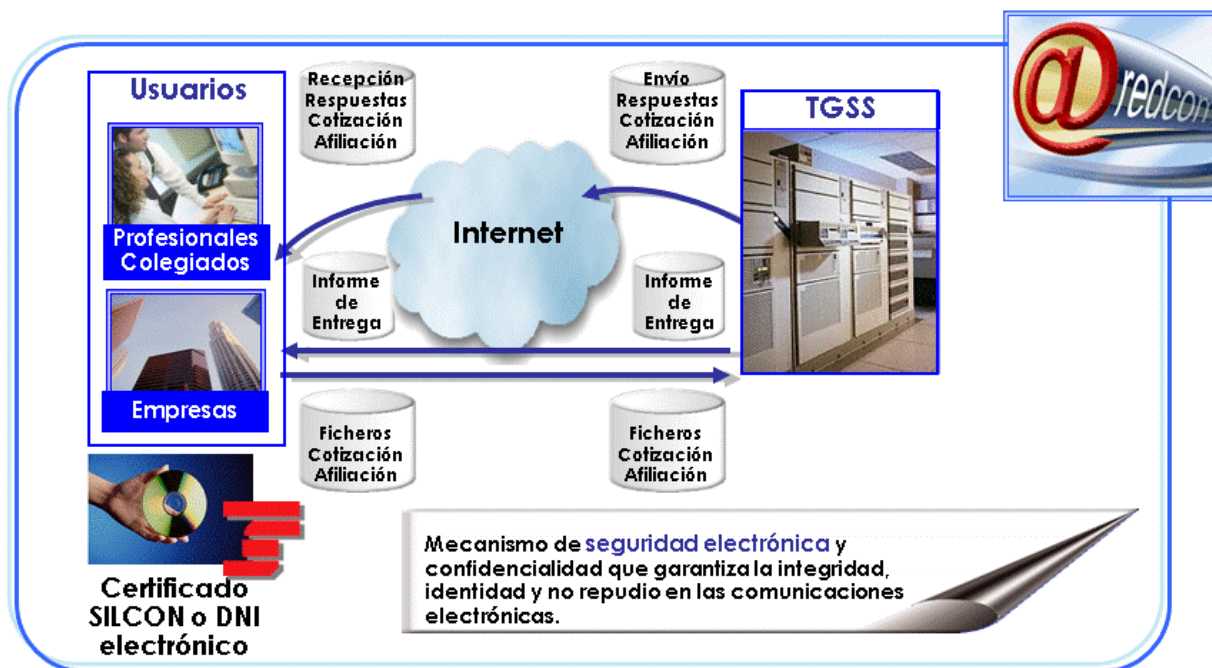
Es un servicio por el que las empresas pueden presentar telemáticamente, utilizando como medio de transmisión Internet, los documentos de cotización y afiliación a la Tesorería General de la Seguridad Social. La cotización de las empresas se realiza mediante la generación y envío de un fichero (fichero *.FAN) y la afiliación mediante la generación y el envío de ficheros de afiliación (fichero *.AFI) o de forma online.



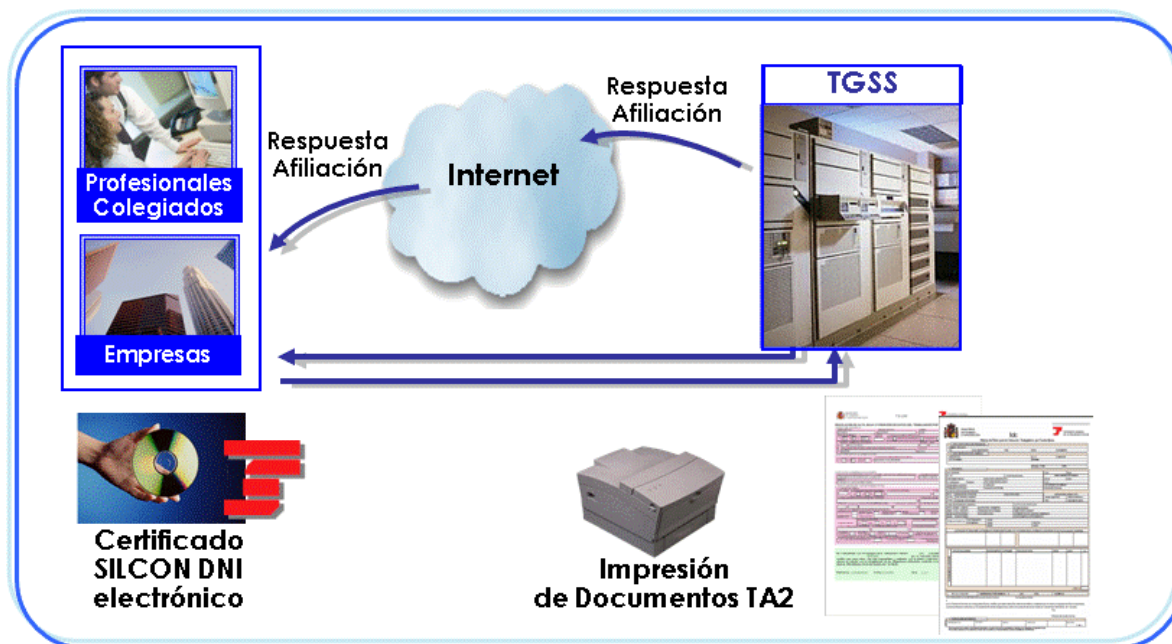
3.2.2 Métodos de trabajo

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.
- Régimen 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).
- **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.
 - Solicitud de recibos de ingreso de cuotas pendientes.
 - Solicitud de recibos de ingreso de cuota empresarial
- **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:

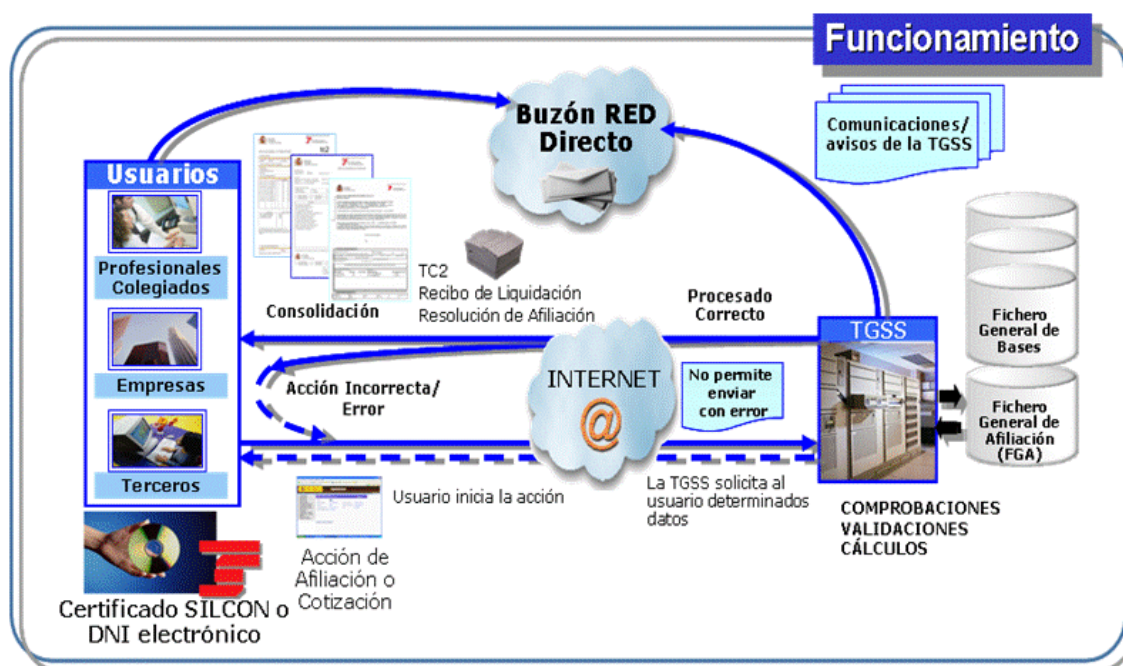
- Programa de nóminas que genere TC2
- Instalación de programas: WinSuite y RedCom

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).
- 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)
 - ♦ 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 en tanto no las tengamos en el FGA

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:

Cargo en Cuenta



- Sistema cómodo y sencillo mediante el cual el abono de cuotas se realiza a través de domiciliación en la entidad y cuenta que elija el usuario
- Normativa Legal: Orden de 23 de Mayo de 2001 sobre Aplicación del Euro en los Cobros y Pagos de la Seguridad Social
- Inicio: Octubre 2001

Pago Electrónico

- La TGSS emite un Recibo de Liquidación de Cotizaciones con el que las empresas o profesionales podrán realizar el ingreso de sus cuotas, utilizando distintos canales de pago
- Normativa Legal: Resolución de 1 de Agosto de 2003 de la Sec. de Estado de la Seguridad Social
- Inicio: Marzo 2003



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.

					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	

- 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.)
- “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

La gestión recaudatoria se lleva a efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de sus órganos de recaudación o colaboradores (entidades financieras y otros órganos o agentes autorizados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración)

La Recaudación se realizará a través de los procedimientos específicos establecidos y en los modelos de cotización al efecto.

No obstante, aún cuando no se ingresen las cuotas, 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.

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 o Administración de la Seguridad Social correspondiente, autorización al Sistema RED.

Se podrán transmitir a través de este Sistema los siguientes documentos de cotización:

- TC-2: Relación Nominal de Trabajadores Régimen General
- TC2/4 : Régimen Especial de Minería del Carbón
- TC2/5: Régimen Especial de los Trabajadores del Mar
- TC- 2/19: Régimen General Artistas.
- TC- 2/8: Relación Nominal de Trabajadores Régimen Especial Agrario.

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.

El pago también se podrá efectuar mediante las modalidades de cargo en cuenta y pago electrónico, siempre que se transmitan las liquidaciones de cuotas a través del [Sistema RED](#).

4.1 Plazo Reglamentario de Ingreso

Salvo que se establezcan otros plazos especiales, 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

- Excepciones:
 - [Régimen Especial de Autónomos](#): El devengo tendrá lugar por períodos mensuales, y su importe se liquidará e ingresará dentro del mismo mes.
 - [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.

- Supuestos Especiales:

- Diferencias de cotización como consecuencia de la Orden anual de Cotización: 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 en este Reglamento 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.

Las cuotas de la Seguridad Social y los recursos que se recauden conjuntamente con ellas 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.

No obstante lo anterior, 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.
- Respecto de 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 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 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, (en lo sucesivo L.G.S.S.) 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 (en lo sucesivo Reglamento), los recargos e intereses de demora a aplicar por falta de ingreso en plazo reglamentario de los distintos recursos, son los siguientes:

4.2.1 Recargos sobre cuotas

4.2.1.1 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.

4.2.1.2 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.

4.2.2 Recargos sobre recursos distintos a cuotas

- 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.

4.2.3 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 2011, el interés de demora se ha fijado en el 5 por 100.

4.3 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.

4.3.1 Reclamación de deuda

Se emitirá reclamación de deuda en los siguientes supuestos:

4.3.1.1 Respetto de trabajadores dados de alta

Falta de cotización 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.

Falta de cotización de trabajadores 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.

Deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4.3.1.2 Por diferencias de importe en cuotas

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.

4.3.1.3 Por derivación de responsabilidad, en aplicación de norma

- A los responsables solidarios: 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: el principal de la deuda, los recargos, intereses y costas devengados hasta la emisión de la reclamación.

4.3.1.4 Plazos de ingreso de las reclamaciones de deuda

Los importes exigidos en las mismas 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.

4.3.1.5 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 misma y finalizará el último día hábil del mes siguiente al de dicha notificación.

4.3.1.6 Recurso de alzada

Se puede interponer recurso de alzada en el plazo de 30 días desde la fecha de la notificación de la reclamación de deuda. La interposición del recurso de alzada contra la reclamación de deuda sólo suspenderá el procedimiento recaudatorio cuando se garantice con aval suficiente o se consigne el importe de la deuda, incluido, en su caso, el recargo en que se hubiere incurrido.

En caso de resolución desestimatoria del recurso, transcurrido el plazo de 15 días desde su notificación sin pago de la deuda, se iniciará el procedimiento de apremio con la expedición de la providencia de apremio o el procedimiento de deducción, según proceda.

4.3.2 Actas de liquidación

Se emitirá acta de liquidación en los siguientes supuestos:

- Falta de afiliación o de alta de los trabajadores en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.
- 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 obligados al pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento por aquéllos de la deuda ante el funcionario actuante. El plazo de ingreso de estos requerimientos será el que determine la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si bien no podrá ser inferior a un mes ni superior a cuatro meses. En caso de incumplimiento del requerimiento se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.
- Plazo de ingreso:
 - 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

4.4 Efectos de la Presentación de documentos de cotización

Conforme a lo establecido en el artículo 26 de la L.G.S.S. en relación con el artículo 59 del Reglamento General de Recaudación, es obligatoria 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 de ingreso, los documentos de cotización:
 - Transmitidos en plazo reglamentario por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, correspondientes a trabajadores dados de alta.
 - Correspondientes a trabajadores de los Regímenes Especiales de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de Empleados de Hogar, los relativos a las cuotas fijas del Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, y de

convenios especiales que correspondan a períodos posteriores a la presentación del alta en los supuestos en que ésta proceda.

- Para el ingreso de las cuotas fuera de plazo reglamentario NO es necesaria la autorización previa de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma, salvo en los siguientes casos:
 - Ingresos con la casilla correspondiente al recargo en blanco (no se ingresa ninguna cantidad por tal concepto).
 - 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.

4.4.1 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.

4.4.2 Presentación fuera de plazo

No cabrán 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.

Al no existir ingreso dentro del plazo reglamentario, el derecho a aplicar en ese período las deducciones por reducciones o bonificaciones en las cuotas se ha perdido automática y definitivamente, de ahí que no haya lugar a resarcimiento alguno.

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.

4.5 Ingreso separado de las cuotas empresariales y de los trabajadores

4.5.1 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).
 - Por el resto de las aportaciones empresariales que resulten impagadas tras la compensación se expedirá la correspondiente reclamación de deuda.
- 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.

4.5.2 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:
 - 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. Si estuviera ya emitida la reclamación de deuda por descubierto total se rectificará la misma, conforme a las bases reales.
- En el supuesto de que la empresa esté excluida de alguna contingencia y le corresponda, por tanto, alguno o varios de los coeficientes reductores establecidos en el artículo 19 de la Orden de Cotización, el coeficiente correspondiente a los trabajadores se aplicará al importe de la cuota íntegra resultante de multiplicar el tipo único de cotización vigente a la suma de las bases de cotización de los trabajadores.

4.6 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 de 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, y en él se practicarán las compensaciones por prestaciones de pago delegado que procedan. En el caso de que el ingreso de la aportación empresarial se efectuara también en plazo reglamentario, al igual que la aportación del trabajador, pero separado de la misma, se podrán aplicar reducciones y bonificaciones en las cuotas.
 - 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.
- Si el ingreso de las aportaciones de los trabajadores se efectuó fuera de plazo sin presentación previa de documentos de ingreso dentro del plazo reglamentario
 - Debe justificarse el ingreso de las cuotas retenidas a los trabajadores.
 - No se practicarán compensaciones ni deducciones en las cuotas.
 - Deberá incrementarse con el recargo que proceda en función del momento del ingreso y el interés de demora, en su caso.

4.7 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.

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: Autónomos, Agrario cuenta ajena, Trabajadores del Mar cuenta propia, Empleados de Hogar (titulares del hogar familiar y trabajadores discontinuos) y Convenios Especiales, pueden solicitar la devolución de sus 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](#) y ese modelo

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 sobre las bases de cotización](#). (Con este servicio podrá consultar y/o obtener un informe sobre las bases de cotización declaradas por la empresa o empresas en las que ha figurado en alta.)
- [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 el ejercicio 1999.)
- [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

- [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 Régimen General y Mar](#). (Con este servicio podrá consultar y/o obtener un informe sobre las bases de cotización declaradas por la empresa o empresas en las que ha figurado en alta.)
- [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 el ejercicio 1999.)
- [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.)

6.1.3 Servicios con Certificado Digital o SILCON

- [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.)

6.2 Servicios para empresas y profesionales

Acceso a información de [Servicios para empresas y profesionales](#)

6.2.1 Con Certificado Digital o SILCON

- [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.