

El acta de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y otros instrumentos de exacción de cuotas.

Fernando Sicre Gilabert

Doctor en Derecho y Doctor en Economía

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

1. La ITSS y la TGSS: dos órganos competentes para la exacción de las cuotas de la Seguridad Social.

La Seguridad Social española aplica un sistema financiero de reparto, con la excepción de un sistema financiero de capitalización limitado, cuando producida una contingencia cubierta por las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social o las empresas que colaboran voluntariamente, que den lugar a pensiones de la Seguridad Social, ambas proceden a capitalizar el capital coste de las cantidades en la TGSS, siendo INSS directamente el obligado al pago periódico al beneficiario de las prestaciones en que consiste la pensión. Por lo que el pago de las cotizaciones se convierte en elemento determinante de funcionamiento del sistema. La gestión financiera del sistema corresponde a la TGSS, que además dispone de sus propios instrumentos de exacción de cuotas en los casos determinados en la LGSS, cuando los sujetos obligados no abonan en plazo las cantidades debidas. La lucha contra el fraude le corresponde a la ITSS, que dispone también de sus propios instrumentos para exigir el pago a los sujetos obligados.

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria en todos los regímenes del sistema. Conjuntamente con las cuotas típicas de Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, la TGSS gestiona las denominadas cuotas de recaudación conjunta. A ellas se refiere el artículo 18 LGSS cuando advierte que la cotización por la contingencia de desempleo así como al Fondo de Garantía Salarial, por formación profesional y por cuantos otros conceptos se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social, será obligatoria en los regímenes y supuestos y con el alcance establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo, así como en otras normas reguladoras de tales conceptos.

El artículo 18.3 y 4 LGSS determina los responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social. Estos son las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores mortis causa de aquellos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de ley que se refiera o no excluya expresamente las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo. En caso de que la responsabilidad por la obligación de cotizar corresponda al empresario, podrá dirigirse el procedimiento recaudatorio que se establece en esta ley y en su normativa de desarrollo contra quien efectivamente reciba la prestación de servicios de los trabajadores que emplee, aunque formalmente no figure como empresario en los contratos de trabajo, en los registros públicos o en los archivos de las entidades gestoras y servicios comunes.

Con carácter general, las cuotas de la Seguridad Social se calculan aplicando a las bases de cotización unos tipos en función de las diferentes contingencias protegidas.

Salvo en el RETA, donde la base de cotización es elegida anualmente por el propio autónomo, en los demás regímenes las bases se calculan conforme a los salarios reales, considerando al efecto los topes mínimo y máximo para cada grupo de cotización. Tanto los tipos como los topes de la base se establecen anualmente en la LGPE. Las bases de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales coinciden con las otras bases de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional¹.

La cuota a ingresar será el sumatorio de todas las cuotas parciales: contingencias comunes, contingencias profesionales (IT e IMS), Desempleo, FOGASA y Formación Profesional, debiendo reducirse dicha cantidad en función de la obtención de beneficios consistentes en reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que se entienda que se encuentren al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión².

La liquidación y recaudación de las cuotas y demás recursos del sistema corresponde a la TGSS, como caja única del sistema de la Seguridad Social, que llevará a efecto la gestión liquidatoria y recaudatoria de los recursos de esta, así como de los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social, tanto en período voluntario como en vía ejecutiva, bajo la dirección y tutela del Estado. El ejercicio de la función liquidatoria se efectuará sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas sobre la materia la ITSS y respecto a determinados recursos distintos a cuotas, otros organismos u órganos administrativos.

Esta liquidación e ingreso de las cuotas y demás recursos, son regulados en el artículo 22 LGSS, mediante alguno de los siguientes sistemas:

-Sistema de autoliquidación por el sujeto responsable del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

-Sistema de liquidación directa por la TGSS, por cada trabajador, en función de los datos de que disponga sobre los sujetos obligados a cotizar y de aquellos otros que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deban aportar, en los términos previstos en el artículo 29.2 LGSS. Mediante este sistema, la TGSS determinará la cotización correspondiente a cada trabajador, a solicitud del sujeto responsable de su ingreso y cuando los datos que este deba facilitar permitan realizar el cálculo de la liquidación. No se procederá a la liquidación de cuotas por este sistema respecto de aquellos trabajadores que no figuren en alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda durante el período a liquidar, aunque el sujeto responsable del ingreso hubiera facilitado sus datos a tal efecto.

-Sistema de liquidación simplificada, que se aplicará para la determinación de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o

¹ Artículo 19 LGSS.

² Artículo 20 LGSS.

Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, de las cuotas de los Sistemas Especiales del Régimen General para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante la situación de inactividad, así como de las cuotas fijas del Seguro Escolar, de convenios especiales y de cualquier otra cuota cuya liquidación pueda establecerse a través de este sistema.

El ingreso de las cuotas y demás recursos se realizará en el plazo y forma que se establezcan en esta ley, en sus normas de aplicación y desarrollo o en las disposiciones específicas aplicables a los distintos regímenes y a los sistemas especiales, bien directamente en la TGSS o bien a través de las entidades concertadas conforme al artículo 21 LGSS, así como, en su caso, en otras condiciones legalmente previstas.

También se podrán ingresar las cuotas y demás recursos en las entidades autorizadas al efecto por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El ingreso de las cuotas y demás recursos en las entidades concertadas o autorizadas surtirá, desde el momento en que se lleve a cabo, los mismos efectos que si se hubiera realizado en la propia Tesorería General de la Seguridad Social.

2. La gestión, liquidación y recaudación por la TGSS y la liquidación por la ITSS.

La gestión financiera de los recursos del sistema corresponde al TGSS. El sistema está diseñado para que la obligación en que consiste el pago de las cuotas a ingresar por los sujetos obligados a ello sea sencillo. Sea relativamente sencillo para el obligado al pago y también para poder ser fiscalizado por los servicios de gestión de la propia TGSS. Hemos pasado de un sistema de autoliquidación generalizado a otro que estable diversas modalidades para el cumplimiento de las obligaciones en materia de liquidaciones de cuotas y compensaciones, en los términos contemplados en el artículo 29 LGSS.

En el sistema de autoliquidación de cuotas a que se refiere el artículo 22.1.a) LGSS, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán transmitir por medios electrónicos a la TGSS las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, salvo en aquellos supuestos en que dicha liquidación proceda mediante la presentación de los correspondientes documentos de cotización. La transmisión o presentación a que se refiere el párrafo anterior podrá efectuarse hasta el último día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso³.

En el sistema de liquidación directa de cuotas a que se refiere el artículo 22.1.b) LGSS, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la TGSS el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo, hasta el

³ Artículo 29.1 LGSS.

penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso. El referido cálculo se efectuará en función de los datos de que disponga la TGSS sobre los sujetos obligados a cotizar, como por los que deban aportar, en su caso, los citados sujetos responsables en cada período de liquidación. Asimismo, la TGSS aplicará las deducciones que correspondan a los trabajadores por los que se practique la liquidación dentro de plazo reglamentario así como, en su caso, la compensación del importe de las prestaciones abonadas a aquellos en régimen de pago delegado con el de las cuotas debidas correspondientes al mismo período de liquidación, en función de los datos recibidos de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social. Una vez practicada la liquidación, el sujeto responsable del ingreso de las cuotas solicite su rectificación aportando datos distintos a los inicialmente transmitidos, las obligaciones a que se refiere el párrafo primero de este apartado solo se considerarán cumplidas cuando resulte posible efectuar una nueva liquidación de cuotas dentro de plazo reglamentario, salvo que la imposibilidad de liquidar en plazo se deba a causas imputables exclusivamente a la Administración. Tampoco se considerarán incumplidas las citadas obligaciones cuando, una vez practicada la liquidación y dentro del plazo reglamentario, el sujeto responsable del ingreso solicite la rectificación de errores materiales, aritméticos o de cálculo en la citada liquidación imputable exclusivamente a la Administración y ello comporte la práctica de una nueva liquidación corrigiendo tales errores fuera de dicho plazo⁴.

En el sistema de liquidación simplificada de cuotas a que se refiere el artículo 22.1.c) LGSS no será exigible el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los párrafos anteriores (sistemas de autoliquidación y liquidación directa), siempre que el alta de los sujetos obligados a que se refieran dichas cuotas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los supuestos en que ese alta proceda, se haya solicitado dentro del plazo reglamentariamente establecido.

Si se solicitase el alta fuera del plazo reglamentario, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS no será exigible respecto a la liquidación de las cuotas correspondientes a los periodos posteriores a la presentación de la solicitud, que se efectuará mediante el sistema de liquidación simplificada de cuotas. En tales casos, será aplicable lo previsto en la LGSS para los supuestos en que, existiendo dichas obligaciones, se hubieran cumplido dentro de plazo.

El cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS (sistemas de autoliquidación y liquidación directa) dentro de plazo permitirá a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas como consecuencia de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social y su deuda por las cuotas debidas en el mismo período a que se refieren las respectivas liquidaciones, cualquiera que sea el momento del pago de tales cuotas. Fuera del supuesto regulado en este apartado, los sujetos responsables del pago de cuotas no podrán compensar sus créditos frente a la Seguridad Social por prestaciones satisfechas en régimen de pago delegado o por cualquier otro concepto con el importe de aquellas cuotas.

Hasta aquí se ha dispuesto el procedimiento instituido para que los sujetos responsables del pago procedan a ello en período voluntario, o al menos cumplan el

⁴ Artículo 29.2 LGSS.

procedimiento de comunicación de datos con la TGSS, a pesar de no proceder al pago. Es ahora cuando entran en funcionamiento los procedimientos de exacción de cuotas de la Seguridad Social y demás cuotas de recaudación conjunta, bien por la TGSS a través del denominado procedimiento de reclamación de deudas recogido en el artículo 33 LGSS, bien a través de la ITSS que utiliza el procedimiento del acta de liquidación y, en su caso, el requerimiento de pago de lo adeudado conforme previene el artículo 34 LGSS.

A continuación, mencionaremos una serie de cuestiones que son comunes a ambos procedimientos o en su caso cuando se pone en marcha la vía de apremio, una vez el acta de liquidación o la reclamación de la deuda no ha sido satisfecha en plazo.

2.1 Recargos por ingreso fuera de plazo.

El artículo 30 LGSS regula dicha institución, y ha sido modificado por Ley 6/2017. El recargo en sus distintas modalidades se aplica por ingresos fuera de plazo:

A. Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

a) Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

2.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

b) Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º 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.

2.º Recargo del 35 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

B. Las deudas con la Seguridad Social que tengan carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido se incrementarán con el recargo del 20 por ciento.

2.2 Interés de demora.

Con carácter general sólo proceden los intereses de demora por deudas con la Seguridad Social, en los términos dispuestos en el artículo 31 LGSS, cuando no se hubiese abonado la deuda una vez transcurridos quince días desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción. También proceden los intereses de demora cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos 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 vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los que haya devengado, además, el recargo aplicable en el momento del pago, desde la fecha en que, según el apartado anterior, sean exigibles. El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del período de devengo, incrementado en un 25 %, salvo que la LPGE establezca uno diferente.

2.3 Imputación de pagos.

El cobro parcial de la deuda apremiada se imputará, en primer lugar, al pago de la que hubiera sido objeto del embargo o garantía cuya ejecución haya producido dicho cobro y, luego, al resto de la deuda. Tanto en un caso como en otro, el cobro se aplicará primero a las costas y luego a los títulos más antiguos, distribuyéndose proporcionalmente el importe entre principal, recargo e intereses⁵.

3. Los diferentes instrumentos puestos al servicio de la ITSS para la exacción de las cuotas: propuestas de liquidación, actas de liquidación y requerimientos.

La ITSS en relación con las deudas por cuotas a la Seguridad Social y conceptos de ingreso conjunto con éstas, podrá formular propuestas de liquidación, actas de liquidación y requerimientos, conforme dispone el artículo 29.1 RGPSL. El procedimiento administrativo para la práctica de los tres instrumentos referidos se ajustará a las disposiciones del capítulo VI (artículos 29 a 36 LGSS) y subsidiariamente a LPACAP.

La ITSS sin perjuicio de su estructura y ámbito territorial de actuación, y de conformidad con la habilitación nacional reconocida por el artículo 3.1 LOITSS, podrá desarrollar actuaciones inspectoras de alcance supra provincial, relativas a deudas por cuotas, pudiendo iniciar expedientes liquidatorios y sancionadores del mismo alcance, atribuyendo la competencia para efectuar la propuesta de resolución al Jefe de la Unidad

⁵ Artículo 32 LGSS.

Especializada de Seguridad Social de la Inspección en cuyo ámbito funcional se hayan efectuado las actuaciones o, en su caso al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Dirección Especial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32.3 LOITSS que a estos efectos, tendrá la consideración de Inspección Provincial, siéndole de aplicación las atribuciones y cometidos establecidos para dichos órganos periféricos.

Las propuestas de liquidación y las actas de liquidación se formalizarán por la ITSS que las extenderá en modelos oficiales aprobados al efecto por el Subsecretario del Ministerio Empleo y Seguridad Social, a propuesta de Director del Organismo Estatal ITSS, que podrá establecer las instrucciones internas para su cumplimentación.

4. Propuesta de liquidación.

La propuesta de liquidación de la ITSS está contemplada en el artículo 30 RGPSL⁶. Procederá cuando la Inspección compruebe la falta total de cotización respecto de trabajadores dados de alta y no se hubieran cumplido las obligaciones sobre cumplimiento de obligaciones en materia de liquidación de cuotas y compensación, en los términos contemplados en el artículo 29 LGSS, así como por trabajadores en alta que no figuren en las comunicaciones a que se refiere el artículo 29 LGSS.

Requisitos formales que deberá contener toda propuesta de liquidación: el sujeto obligado con sus datos de identificación, período de liquidación y circunstancias del descubierto, número de trabajadores afectados y su identificación, y forma en que se efectuó la comprobación inspectora. La propuesta contendrá la determinación de las bases de cotización y tipos aplicables por contingencias generales, profesionales, horas extraordinarias y cuantas otras sean aplicables, el recargo por mora, y el importe total de la liquidación, y será firmada por el Inspector o Subinspector actuante.

Las propuestas de liquidación de la Inspección se comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social, que formalizará las correspondientes reclamaciones de deuda previstas en el artículo 33.1 LGSS.

Si simultáneamente a la comprobación de descubiertos que den lugar a la práctica de propuestas de liquidación, la Inspección comprobare en el mismo sujeto la concurrencia de deuda originada por los supuestos contemplados en los artículos 34 LGSS y 31 RGPSL, extenderá acta de liquidación en lo que se refiere a estos últimos, sin perjuicio de proceder a formalizar la propuesta de liquidación de la Inspección, que se comunicarán a la TGSS, que formalizará las correspondientes reclamaciones de deuda. En los supuestos en que se practique propuesta de liquidación de deudas de forma simultánea a la extensión de acta de infracción al mismo sujeto, la TGSS comunicará al respectivo Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social la formalización de la reclamación de deuda para coordinar la tramitación de ambos expedientes y en su caso, de los sancionadores que concurrieren por los mismos hechos que motiven la propuesta de liquidación.

⁶ Consiste la propuesta de liquidación en un documento interno que no trasciende al administrado.

5. El requerimiento.

El artículo 34.1.2º párrafo LGSS regula el requerimiento por deudas de Seguridad Social. Posibilita la formalización de requerimiento cuando la deuda de Seguridad Social se refiere a los motivos siguientes:

- a) Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- b) Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo.
- c) 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 casos de responsabilidad solidaria legalmente previstos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a alguno de ellos, en cuyo caso el acta de liquidación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengadas hasta la fecha en que se extienda el acta.

En esos casos la ITSS podrá formular requerimientos a los sujetos obligados al pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento de la deuda por aquellos ante el funcionario actuante. En este caso, el ingreso de la deuda por cuotas contenida en el requerimiento será hecho efectivo en el plazo que determine la ITSS, que no será 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.

6. El acta de liquidación de cuotas.

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social finalizada la actividad comprobatoria inspectora, conforme dispone el artículo 22.6 LOITSS, podrán efectuar requerimientos de pago por deudas a la Seguridad Social, así como iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta o bonificaciones indebidas, mediante la práctica de actas de liquidación.

El acta de liquidación tiene el carácter de documento público por el que se inicia un procedimiento liquidatorio de cuotas. Disponen de la naturaleza jurídica atribuible a las actas de la ITSS con carácter general, siendo las de liquidación una especie dentro del género que aquellas representa.

Las actas de liquidación son actos administrativos carentes de fuerza ejecutiva “per se”, y tampoco son títulos ejecutivos en un procedimiento de recaudación ejecutiva. Lo que otorga la condición de título ejecutivo es la resolución administrativa

confirmatoria del acta, es decir, el acta de liquidación definitiva. Así se deduce de la previsión contenida en el artículo 1.2 RD 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, que atribuye a la TGSS la gestión liquidatoria en el ámbito de la Seguridad Social consistente en una función administrativa, tanto voluntaria como ejecutiva.

6.1 El acta de liquidación como liquidación provisional.

El artículo 34.2 LGSS dispone que las actas de liquidación extendidas con los requisitos reglamentariamente establecidos, una vez notificadas a los interesados, tendrán el carácter de liquidaciones provisionales. Es decir, significa ello, que en el procedimiento liquidatorio hay dos fases claramente diferentes, las del acta provisional y las de acta definitiva. Se diferencian ambos instrumentos del momento del procedimiento liquidatorio en el que se externalizan al sujeto responsable.

Cuando el inspector actuante da por finalizada la fase inspectora previa podrá iniciar expediente liquidatorio por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta o bonificaciones indebidas, mediante la práctica de acta de liquidación. El documento elaborado consecuencia de la fase inspectora previa, es llamada acta de liquidación provisional, en la que interviene solo el inspector actuante o cuando el actuante es el subinspector laboral, debidamente visado por el inspector, una vez finalizada es notificado al sujeto responsable, con el propósito de que por este si lo tiene a bien, presente las alegaciones que tenga por consecuencia.

La gestión liquidatoria en el ámbito de la Seguridad Social consiste en la función administrativa atribuida a la TGSS, sin perjuicio de las competencias atribuidas por la legislación a la ITSS, dirigida a la determinación de las deudas con los Organismos de la Administración de la Seguridad Social a efectos de su recaudación, tanto voluntaria como ejecutiva, por la TGSS. A su vez, el artículo 1.2 RGPSL otorga en exclusiva a la ITSS la competencia para iniciar el expediente liquidatorio.

La obligación de cotizar a los regímenes del sistema de la Seguridad Social implica la realización de las operaciones, comunicaciones y demás actos necesarios para la determinación de las cuotas de la Seguridad Social, por los sujetos obligados tanto a la cotización como al pago, en los términos y condiciones establecidos a efectos del cumplimiento de dicha obligación. Es decir, existe una obligación de cotizar y abonar las cantidades en la TGSS⁷. Si esto no se produce de manera voluntaria por el responsable al pago o se produce de manera incorrecta, se desencadenan los mecanismos liquidatorios por los que se reclama administrativamente el pago de lo adeudado. O sea, la reclamación administrativa exige incoar un procedimiento, que será distinto en función de cuales sean los motivos por los que se liquida, procedimiento del que será competente bien la TGSS, bien la ITSS, ya que los motivos por los que se inician los respectivos expedientes liquidatorios, son diferentes cuando se utiliza el de

⁷ Artículo 15 RD 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.

reclamación de deudas por la TGSS, que los motivos exigidos cuando lo que se incoa es un acta de liquidación por la ITSS⁸.

Sólo advertir que el concepto acta de liquidación debe ser considerada ahora el género, comprensivo de dos especies: el acta de liquidación provisional y el acta de liquidación definitiva.

Las actas de liquidación provisionales son instruidas por el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la ITSS, quien tras las alegaciones realizadas por el sujeto o sujetos responsables, remite su proposición de elevación a definitiva al órgano competente para resolver que es la Dirección Provincial de la TGSS. Ésta formaliza el correspondiente acto administrativo, deviniendo de esta forma el acta de liquidación provisional en acta de liquidación firme o no, en los términos dispuestos en el artículo 33 RGPSL.

6.2 El inicio del expediente liquidatorio.

La gestión liquidatoria en el ámbito de la Seguridad Social consiste en la función administrativa atribuida a la TGSS y demás órganos de las Administraciones públicas que se especifican en RD 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, sin perjuicio de las competencias atribuidas por la legislación a la ITSS. Ésta es la competente para iniciar en exclusiva el expediente liquidatorio y cuando proceda también el expediente sancionatorio y liquidatorio por los mismos hechos, tal y como dispone el artículo 1.2 RGPSL. También es la única competente para iniciar un expediente liquidatorio y sancionatorio, cuando son los mismos hechos los que fundamentan ambos, conforme al artículo 34 RGPSL.

Finalizada la actuación administrativa previa, el inspector actuante o en su caso el subinspector, podrán incoar acta de liquidación de cuotas, en los términos dispuestos en el artículo 22.6 LOITSS. El acta de liquidación que da por iniciado el expediente liquidatorio, es un acto jurídico-administrativo que recoge una deuda de Seguridad Social. La liquidación tiene como objeto la realización de todos los actos identificadores de las deudas con la Seguridad Social en sus diferentes elementos como bases de cotización y tipos aplicables en cada caso, para así calcular la cuantía, que consistirá en la determinación de la cuota íntegra, a la que deberán practicarse las deducciones y bonificaciones que procedan, para calcular la cantidad a ingresar. Esa liquidación practicada por un inspector o un subinspector, en este caso visada por el inspector es la que provoca el inicio del expediente liquidatorio.

6.3 “Motivos” por los que se incoa un acta de liquidación.

⁸ Artículo 20 RD 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.

Los motivos por los que se incoa un acta de liquidación aparecen previstos en el artículo 34.1 LGSS. Con carácter general estos motivos que atribuyen la competencia liquidatoria a la ITSS son aquellos en los que se conocen los elementos determinantes para calcular las cuotas. Exigiéndose para ello la intervención activa de la ITSS. O sea, se exige una auténtica actividad inspectora para llegar a la convicción que posibilita el conocimiento de las bases, tipos y período liquidatorio. A diferencia de los “motivos” previstos en el artículo 33 LGSS para atribuir la competencia liquidatoria a la TGSS, que a modo de síntesis podemos decir que son aquellos casos en los que la TGSS puede conocer a priori los elementos determinantes para calcular las cuotas y en consecuencia las cantidades que suponen la deuda. Es decir, la TGSS dispone de la información pertinente para ello.

Procederá la formulación de actas de liquidación en las deudas por cuotas originadas por los siguientes “motivos”⁹:

- a) Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- b) Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo.
- c) 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 casos de responsabilidad solidaria legalmente previstos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a alguno de ellos, en cuyo caso el acta de liquidación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengadas hasta la fecha en que se extienda el acta.
- d) 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 para el empleo.

Sin embargo el artículo 33 LGSS otorga a la TGSS para exigir el pago de las deudas de Seguridad Social, pasado el plazo voluntario de ingreso, en los siguientes supuestos:

- a) Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos. Si estas circunstancias fuesen

⁹ Artículo 34.1 LGSS.

comprobadas por la ITSS, lo comunicará a la TGSS con la propuesta de liquidación que proceda.

b) Falta de cotización en relación con trabajadores dados de alta que no consten en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos ni en los documentos de cotización presentados en plazo, respecto de los que se considerará que no se han cumplido las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS.

c) Diferencias de importe entre las cuotas ingresadas y las que legalmente corresponda liquidar, que resulten directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, siempre que no proceda realizar una valoración jurídica por la ITSS sobre su carácter cotizante, en cuyo caso se procederá a ponerlo en conocimiento de la ITSS, para que por ella se inicie el procedimiento liquidatorio mediante acta de liquidación por diferencias en la cotización, previsto en el artículo 34.1.b) LGSS.

d) Deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la ITSS.

Procederá también reclamación de deuda cuando, en atención a los datos obrantes en la TGSS o comunicados por la ITSS y por aplicación de cualquier norma con rango de ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social, deba exigirse el pago de dichas deudas¹⁰:

a) A los responsables solidarios.

b) A los responsables subsidiarios.

c) A quien haya asumido la responsabilidad por causa de la muerte del deudor originario.

6.4 Requisitos del acta de liquidación.

El artículo 32 RGPSL establece los requisitos de las actas de liquidación. El precepto enumera los elementos con los que debe contar toda acta de liquidación y lo hace en forma similar a lo prevenido en el artículo 14 RGPSL, cuando recoge los requisitos de las actas de infracción.

Las actas de liquidación contendrán los siguientes requisitos:

a) Determinación del Régimen de Seguridad Social de aplicación.

b) Nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad, documento nacional de identidad o número de identificación fiscal, el código de cuenta de cotización en la Seguridad Social y, en su caso, número de identificación

¹⁰ Artículo 33.2 LGSS.

del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, del sujeto o sujetos responsables. Estos últimos datos podrán exceptuarse cuando la empresa no estuviera regularmente constituida o debidamente inscrita¹¹. En los supuestos que se compruebe la existencia de presunto responsable solidario o subsidiario, se hará constar tal circunstancia, así como el motivo de su presunta responsabilidad, señalándose también los datos anteriormente mencionados del supuesto responsable solidario o subsidiario.

c) Los hechos comprobados por el funcionario actuante como motivadores de la liquidación y los elementos de convicción de que ha dispuesto en la labor inspectora, describiendo con la suficiente precisión tales hechos y los medios utilizados para su esclarecimiento; y las disposiciones infringidas con expresión del precepto o preceptos vulnerados. Los hechos así consignados gozan de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

d) Los datos que hayan servido de base para calcular el débito: período de descubierto, relación nominal y grupo de cotización de los trabajadores afectados o, en su caso, relaciones contenidas en las declaraciones oficiales formuladas por el presunto responsable, referencia suficientemente identificadora del contenido de tales declaraciones, o relaciones nominales y de datos facilitadas y suscritas por el sujeto responsable; bases y tipos de cotización aplicados; y cuantos otros datos pueda el funcionario actuante obtener o deducir a los fines indicados. En los supuestos en que los datos de los documentos de cotización discrepan de los contenidos en las comunicaciones de inscripción de empresa, afiliación, altas y bajas de trabajadores y variaciones de datos, el acta de liquidación se calculará a partir de los datos de estas comunicaciones, salvo que quedara probado en el expediente la validez de los datos contenidos en los documentos de cotización.

Las actas de liquidación por derivación de responsabilidad, con excepción de las extendidas en los supuestos de contratas y subcontratas, contendrán los datos referentes al período de deuda al que se contrae el acto de derivación, el número total de los trabajadores que se encuentran afectados por la derivación, y el importe de la deuda que se deriva, diferenciando por cada uno de los meses de deuda imputados la cuantía de la deuda principal, y los recargos, intereses y costas, en los supuestos que fueran procedentes. En este supuesto, se adjuntará al acta la documentación anterior que acredite la preexistencia de la deuda.

En los supuestos de responsabilidad solidaria¹² y subsidiaria¹³ en la contratación de obras o servicios previstos en el artículo 42 ET y 168.1

¹¹ Cuando la empresa no estuviera regularmente constituida o en su caso inscrita, se podrán obviar todos aquellos datos en principio obligatorios como requisitos del acta, pero que por las circunstancias mencionadas deviene imposible. Hay que hacerlo constar en el acta.

¹² Normalmente serán aquellos casos que deriven de situaciones inmersas en los artículos 42 a 44 ET, grupos de empresas, uniones temporales de empresas...y casos específicos como el caso de la derivación de responsabilidades de los administradores sociales, entre otros casos. Cuando se lleva a cabo la derivación de responsabilidades, hay que hacerlo constar expresamente en el acta. Cuando se levanta un

LGSS, las actas de liquidación contendrán los datos indicados en el párrafo anterior, y además la identificación de los trabajadores que hayan prestado servicios en la misma, o los criterios y medios utilizados para la imputación de la deuda si la identificación de los trabajadores ocupados no fuera posible.

En las actas de liquidación por aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para la financiación de acciones formativas del subsistema de formación profesional continua, previstas en el artículo 34.1.d) LGSS, se hará constar la cuantía de la bonificación practicada y el periodo al que corresponda. En los restantes supuestos de actas de liquidación por bonificaciones y reducciones en las cuotas y conceptos de recaudación conjunta, bastará con consignar el periodo de descubierto, el trabajador afectado y la cuantía de la bonificación o reducción practicada.

e) El importe principal de la deuda¹⁴, y, en los supuestos que fueran procedentes, los recargos¹⁵, intereses¹⁶ y costas devengadas hasta la fecha en que se extienda el acta, y la suma total de dichos concepto.

f) La indicación de la entidad con la que tuviese concertada la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales¹⁷.

acta de liquidación solidaria, el acta que es única, es notificada a todos los sujetos a los que se deriva la responsabilidad. El artículo 34.1.c) LGSS dice al efecto que "...la ITSS podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a alguno de ellos...", si bien lo habitual en la práctica es que cuando se determina en la norma la responsabilidad solidaria y no hay duda de quienes son dichos responsables solidarios, el acta (que es la misma para todos, con un solo número de registro) se levanta a todos ellos.

¹³ Si existe responsable o responsables subsidiarios, se hará constar expresamente en el acta de liquidación que el acta se levanta existiendo responsables subsidiarios. El acta no solo se notifica al empresario principal, sino que también se hace al que lo es subsidiario, porque solo de esa forma, podrá ejercer su derecho de defensa.

¹⁴ La cuota a ingresar es la cantidad que aparece en el acta de liquidación en la que se refleja la deuda del sujeto responsable con el sistema de la Seguridad Social. No obstante, en el acta, dicha cantidad será la resultante de las adiciones individualizadas de los distintos trabajadores de la empresa sobre los que pesa una deuda en forma de cotización. Se exige el reflejo individualizado en el acta de la deuda por cuotas adeudadas por cada trabajador individualmente considerado.

¹⁵ Artículo 30 LGSS en relación con el artículo 10 RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social: en el acta de liquidación siempre aparecerá el recargo del 20 %. El 35% procederá cuando se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación del plazo e ingreso de la deuda recogida en el acta de liquidación.

¹⁶ En el acta de liquidación no se recogerá cantidad alguna de interés de demora. Según el artículo 31 LGSS los intereses de demora por las deudas con la Seguridad Social serán exigibles, en todo caso, si no se hubiese abonado la deuda una vez transcurridos quince días desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción. 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 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. El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del período de devengo, incrementado en un 25 %, salvo que la LPGE establezca uno diferente. Todo ello se encuentra desarrollado reglamentariamente en el artículo 11 RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

¹⁷ Cuando la empresa no estuviera regularmente constituida o en su caso inscrita, es posible que no haya suscrito el correspondiente convenio de asociación con la Mutua colaboradora con la Seguridad Social o,

- g) Indicación de si, por los mismos hechos, se practica o no acta de infracción¹⁸.
- h) Indicación del funcionario que extiende el acta de liquidación con su firma y, en su caso, firma del inspector que la conforme con su visado¹⁹.
- i) Indicación expresa de la posibilidad de alegaciones ante el correspondiente Jefe de la Unidad de la Inspección especializada en Seguridad Social, a las que se podrán acompañar las pruebas de que se disponga.
- j) Fecha del acta de liquidación²⁰.

La base de cotización se determinará de acuerdo con las normas que la regulan. Cuando la ITSS se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrada la categoría de cada trabajador comprendido en el acta de liquidación, haciendo constar expresamente dicha circunstancia en el acta.

Si la categoría profesional del trabajador no fuere conocida, se tomará como tal la que determine el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en función de las actividades del trabajador en la empresa, en aplicación de la normativa laboral que en cada caso corresponda. En los casos de polivalencia funcional o de realización de actividades propias de dos o más categorías profesionales, se estará a las que resulten preferentes en la forma antes indicada.

Las actas de liquidación extendidas por los Subinspectores Laborales de la Escala de Empleo y Seguridad Social se formalizarán con el requisito esencial de su visado por el inspector de Trabajo y Seguridad Social que corresponda, de conformidad con el artículo 14.5 LOITSS y sus normas de aplicación en los términos y condiciones establecidos al respecto por el artículo 12.2 y 3 RGPSL.

6.5 Determinación de la deuda a ingresar en el acta de liquidación.

en su caso con el INSS, la cobertura de las contingencias profesionales. Lógicamente la ausencia de este requisito en el acta no supondrá una omisión que invalide el acta. Simplemente habrá que advertirlo en el acta.

¹⁸ Artículo 34.1 RGPSL: Las actas de infracción y liquidación por los mismos hechos tendrán los requisitos formales exigidos para las mismas en el RGPSL. El acta de infracción podrá remitirse en cuanto a relato de hechos y demás circunstancias fácticas al contenido del acta de liquidación y sus anexos, haciéndolo constar expresamente.

Ambas actas se practicarán con la misma fecha y se notificarán simultáneamente.

En las actas de infracción cuando se levanten conjuntamente con otra de liquidación por los mismos hechos, sólo cabrá la acumulación de infracciones que se refieran a hechos con efecto liquidatorio en la correspondiente acta de liquidación.

¹⁹ Artículo 14.5 LOITSS en relación con el 14.1.g RGPSL.

²⁰ Es la fecha en la que el inspector actuante da por terminada sus actuaciones previas inspectoras, procediendo a levantar el acta de liquidación. Sin embargo esta fecha del acta no suele coincidir con ese momento del tiempo, sino que coincide con el día de salida a los efectos de su notificación de las dependencias de la ITSS.

6.5.1 La cotización.

El carácter contributivo básicamente del sistema español de la Seguridad Social recalca la importancia que en el mismo tiene la cotización. La cotización equivale a la aportación de recursos financieros por las personas que integran su ámbito de aplicación. La cotización implica una relación jurídica obligacional que integra una serie de elementos estructurales:

-Elementos personales: sujetos activos y pasivos de la obligación de cotizar. Además, también hay que distinguir entre sujetos obligados a la cotización y sujetos obligados al pago.

-Elemento dinámico de la obligación de cotizar: nacimiento, duración y extinción.

-Objeto de la obligación de cotizar: la cuota.

6.5.1.1 Elemento dinámico de la obligación de cotizar: nacimiento, duración y extinción.

A. Nacimiento. El hecho imponible de la obligación de cotizar es básicamente la realización de una actividad profesional incluida en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social. El nacimiento de la obligación de cotizar se produce con el inicio de la prestación de trabajo (régimen general) o del inicio de la actividad profesional por cuenta propia (RETA).

B. Duración. La vigencia de la obligación de cotizar debe relacionarse con la duración del hecho imponible, que es la relación de trabajo o el desarrollo de la actividad profesional por cuenta propia. Sin embargo, existen supuestos en los que la relación laboral no surte efectos porque está suspendida como ocurre por ejemplo con los permisos y licencias, y sin embargo persiste la obligación de cotizar.

C. Extinción. Se extingue la obligación de cotizar con la finalización de la relación de trabajo, siempre que se comunique la baja en tiempo y forma. La mera solicitud de la baja no extinguirá la obligación de cotizar si el trabajador continuase prestando su actividad o el trabajador autónomo siguiese desarrollando su actividad.

6.5.2 La cuota.

La cuota es el objeto de la cotización. Es la cantidad a cotizar por cada uno de los sujetos obligados a la cotización, que en el régimen general son el trabajador y el empresario. También es la suma a pagar por el sujeto obligado al pago, que en el régimen general es exclusivamente el empresario.

De lo dicho se deduce la clásica distinción en el ámbito de la Seguridad Social entre cuota empresarial, a cargo del empresario y la cuota obrera, a cargo del trabajador.

Si jurídicamente no hay duda de su diferenciación, económicamente decae la misma, en cuanto considerada ahora como una mera dualidad de cargas, que realmente representa una fragmentación puramente formal de una cuota única, bien exclusivamente de la empresa, bien del trabajador. De ahí que a los efectos contables, el gasto de personal es la suma fundamentalmente de dos cuentas del grupo 6 del PGC, los salarios y los gastos de la cotización a la Seguridad Social.

El artículo 6.2 RD 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, define la cuota de la Seguridad Social, que expresa el importe de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un tiempo reglamentariamente delimitado, designado período de liquidación, respecto de los sujetos obligados a cotizar. Dicha cantidad resulta de la operación liquidatoria de aplicar un porcentaje, llamado tipo de cotización, a una cantidad fijada en las normas aplicables a la cotización en los diferentes Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, denominada base de cotización, y de deducir, en su caso, el importe de las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables, sin perjuicio de que su cuantía pueda ser fijada directamente por las normas reguladoras de la cotización en los distintos Regímenes del Sistema.

6.5.3 Sujetos obligados y sujetos responsables.

El artículo 141 LGSS²¹ hace referencia a los sujetos obligados. Estarán sujetos a la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores y asimilados comprendidos en su campo de aplicación y los empresarios por cuya cuenta trabajen.

La cotización comprenderá dos aportaciones: de los empresarios y de los trabajadores. Por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios.

Los empresarios y los trabajadores son sujetos obligados a la cotización de sus respectivas cuotas. Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuota a cargo del empresario²².

Sin embargo lo dicho y conforme a lo dispuesto en el artículo 142 LGSS, en el Régimen General sólo los empresarios son sujetos responsables de la obligación de ingresar sus aportaciones (cuotas patronales), como las de sus trabajadores (cuotas obreras).

El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado

²¹ En relación con lo dispuesto en el artículo 22 RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

²² Artículo 143 LGSS.

a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo. En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el artículo 141.2 LGSS, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.

El empresario que habiendo efectuado tal descuento no ingrese dentro de plazo la parte de cuota correspondiente a sus trabajadores, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante los organismos de la Administración de la Seguridad Social afectados, sin perjuicio de las responsabilidades penal²³ y administrativa²⁴ que procedan.

La retención indebida de la cuota obrera por el empresario²⁵, es tipificado como delito de apropiación indebida en el artículo 252 CP²⁶.

6.5.3.1 Particularidades de los responsables solidarios.

El artículo 18.3 LGSS establece que son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores mortis causa de aquellos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de ley que se refiera o no excluya expresamente las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.

A los efectos del procedimiento liquidatorio mediante acta de liquidación hay que advertir lo siguiente:

Los artículos 42, 43 y 44 ET respectivamente establecen responsabilidades solidarias en los casos de contratas y subcontratas²⁷, cesión ilegal de mano de

²³ Artículos 307 y 307 bis CP

²⁴ Artículo 23.1.k) LISOS, conducta calificada como infracción muy grave.

²⁵ Es decir, cuando retiene y no ingresa.

²⁶ STS 25 de abril de 2002, determina la aplicación preferente del artículo 307 CP, cuando el empresario incurre en dicha conducta, que sólo se integra en el tipo cuando la cantidad defraudada supera los 50.000 €. Cuando no llega a dicha cantidad, estamos ante una conducta empresarial tipificada como falta muy grave en el artículo 23.1.k) LISOS.

²⁷ Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las

obra²⁸ (incluido en este caso el supuesto de responsabilidad de las empresas aparentes o ficticias) y sucesión de empresas²⁹. Además de ello, también procede aplicar la responsabilidad solidaria en caso de impago de las cuotas de Seguridad Social por el sujeto obligado a ello directamente responsable en los siguientes supuestos: Empresas de Trabajo Temporal³⁰, Uniones Temporales de Empresas³¹, Grupos de Empresa (grupos patológicos)³², administradores sociales³³, cooperativas de trabajo asociado, sociedades unipersonales en formación o irregulares³⁴, entre otros.

6.5.3.2 Particularidades de los responsables subsidiarios.

La responsabilidad subsidiaria en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, que puede exigirse a través del correspondiente procedimiento liquidatorio mediante acta de liquidación, exige partir de lo prevenido en el artículo 18.3 LGSS que dice que son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables subsidiarios, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de ley que se refiera o no excluya expresamente las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad subsidiaria se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.

obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

²⁸ Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

²⁹ El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

³⁰ Artículo 16.3 LETT: Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el contrato de puesta a disposición se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley (supuestos o actividades distintas de las permitidas).

³¹ De acuerdo con el artículo 7 Ley 18/1982, de 26 de mayo, la UTE no tiene personalidad jurídica propia, lo cual determina que sean sus componentes los responsables directos de las deudas de la misma, de forma solidaria entre todos ellos. En el expediente liquidatorio, se incluirá como responsable solidario a la propia UTE, que a los efectos laborales es empresario conforme dispone el artículo 1.2 ET.

³² STS 20 de octubre 2015: la responsabilidad solidaria de las empresas que integran el llamado grupo patológico.

³³ Artículo 367 RD-Legislativo 1/2010, 2 de marzo, de Sociedades de Capital.

³⁴ Artículos 14 y 36 RD-Legislativo 1/2010, 2 de marzo, de Sociedades de Capital.

Enumeración de casos de responsabilidad subsidiaria: titular de la empresa o propietario de la obra, cuando su actividad sea distinta de la empresa principal contratante³⁵, Empresa de Trabajo Temporal³⁶, socios de Agrupaciones de Interés Económico³⁷, sociedades civiles³⁸, sociedades colectivas y comanditarias³⁹, entre otros supuestos.

En caso de responsabilidad subsidiaria será necesaria con carácter general la previa insolvencia del deudor principal. En los supuestos de exigencia de la responsabilidad en materia de Seguridad Social, basta con considerar insolvente al deudor principal, presumiendo ello cuando el deudor principal muestre insuficiencia de bienes en el procedimiento recaudatorio, bien se haya declarado la insolvencia en otro procedimiento administrativo o judicial y cuando sea declarado el deudor principal en concurso.

6.5.3.2 Particularidades de los responsables “mortis causa”.

La responsabilidad mortis causa en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, que puede exigirse a través del correspondiente procedimiento liquidatorio, aparece previsto en el artículo 18.3 LGSS, considerando responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social a las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables sucesores mortis causa de aquellos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de ley que se refiera o no excluya expresamente las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.

Para el caso que nos ocupa se establece la responsabilidad solidaria entre los herederos. Se ha dispuesto un nuevo procedimiento a los ya existentes, el de

³⁵ Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42 ET para las contratas y subcontratas de obras y servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante, en cuyo caso la responsabilidad por el impago de las cuotas es solidaria, cuando el sujeto al que se pretende imputar la responsabilidad tiene distinta actividad del empresario principal en la contratación para ejecución de la obra o prestación del servicio, el propietario de esta responderá de las obligaciones del empresario (principal) si el mismo fuese declarado insolvente. (Al no hacerse constar de manera expresa el tipo de responsabilidad, hay que sobreentender que es subsidiaria).

³⁶ La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, conforme dispone el artículo 18.3 LETT.

³⁷ Conforme al artículo 5 Ley 12/1991, de 29 de abril, de Agrupaciones de Interés Económico, la responsabilidad de los socios es subsidiaria de la agrupación de interés económico.

³⁸ STSJ Cataluña 1953/2013 de 14 de marzo: Responsabilidad subsidiaria y mancomunada de los socios. En el caso de que el patrimonio o haber social de la SC sea insuficiente para hacer frente a las deudas sociales, nace una responsabilidad subsidiaria de todos los socios, que han de responder de forma mancomunada con todos sus bienes de acuerdo con los artículos 1911 y 1698 CC

³⁹ Artículo 237 CCom.

reclamación de deudas por derivación al sucesor mortis causa respecto de bienes no embargados.

6.5.4 Nacimiento y duración de la obligación de cotizar.

La obligación de cotizar a los diferentes Regímenes del sistema de la Seguridad Social nacerá con el comienzo de la actividad profesional en tales Regímenes⁴⁰. La mera solicitud de la afiliación y/o alta surtirá en todo caso idéntico efecto, presumiéndose iniciada la actividad o producida la situación desde la fecha de efectos indicada en dicha solicitud que, en su caso, podrá ser desestimada mediante resolución motivada. La no presentación de la solicitud de la afiliación y/o del alta no impedirá el nacimiento de la obligación de cotizar desde el momento en que así se establezca para cada uno de los Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social⁴¹.

La obligación de cotizar persiste o dura mientras el trabajador presta sus servicios o permanezca de alta, manteniéndose la obligación de cotizar también en los siguientes supuestos:

-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 o paternidad con períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial⁴².

-Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y durante la lactancia natural, salvo que la relación laboral se extinga durante las situaciones antedichas⁴³.

-Cumplimiento de deberes de carácter público o desempeño de cargos de representación sindical⁴⁴ que den lugar a excedencia o al cese en la actividad⁴⁵.

-Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor⁴⁶.

-Situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes de carácter público⁴⁷, permisos y licencias⁴⁸.

⁴⁰ Artículo 18.2 LGSS.

⁴¹ Artículo 12 RD 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.

⁴² Artículos 13.2 y 68 RD 2064/1995, de 22 de diciembre y artículo 6 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017.

⁴³ Artículo 68 RD 2064/1995, de 22 de diciembre y artículo 6 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero.

⁴⁴ No existe la obligación de cotizar en caso de excedencia forzosa.

⁴⁵ Artículo 144.2 LGSS.

⁴⁶ Artículo 47 ET.

⁴⁷ No existe la obligación de cotizar en caso de excedencia forzosa.

- La situación de desempleo contributivo y asistencial⁴⁹ y por fomento del empleo⁵⁰.
- Situaciones de convenio especial⁵¹.
- Persiste la obligación de cotizar cuando la empresa traslada al trabajador contratado en España fuera del territorio nacional⁵².
- Cuando el trabajador permanezca en alta en el Régimen General y se mantenga la obligación de cotizar conforme a lo dispuesto en el artículo 144.2 LGSS, sin que perciba remuneración computable⁵³

Se extingue la obligación de cotizar cuando se cesa en el trabajo siempre y cuando se comunique la baja en tiempo y forma, en los términos dispuestos en el artículo 14 RD 2064/1995, de 22 de diciembre. La mera solicitud de la baja y el reconocimiento de la misma no extinguirá la obligación de cotizar ni producirá los demás efectos de aquélla si continuase la prestación del trabajo o el desarrollo de la actividad o situación correspondiente o cuando, no continuando éstas, el trabajador incidiese en una situación asimilada a la del alta en la que se halle expresamente establecida la subsistencia de la obligación de cotizar.

En los casos en que no se solicite la baja o ésta se formule fuera del plazo y en modelo o medio distinto de los establecidos, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el día en que la TGSS 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 Seguridad Social de que se trate.

Cuando la TGSS curse la baja de oficio, por conocer el cese en el trabajo, en la actividad o en la situación de que se trate como consecuencia de la actuación de la ITSS, por los datos obrantes en la misma o en una entidad gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá desde el mismo día en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o hayan sido recibidos los datos o documentos que acrediten el cese en el trabajo por cuenta ajena, en la actividad de que se trate o en la situación correspondiente. No obstante, los interesados podrán probar, por cualquiera de los medios admitidos en derecho, que no se inició la actividad en la fecha notificada al solicitar el alta o que el cese en la actividad, en la prestación de servicios o en la situación de que se trate, tuvo lugar en otra fecha, a efectos de la

⁴⁸ Artículos 69 RD 2064/1995, de 22 de diciembre: con carácter general para el supuesto planteado, para las contingencias comunes se tomará como base de cotización la mínima correspondiente en cada momento al grupo de la categoría profesional del trabajador y para las contingencias profesionales la base de cotización estará sujeta a los topes mínimos establecidos en el artículo 9.2 RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

⁴⁹ Artículo 70.1 RD 2064/1995, de 22 de diciembre y artículo 7 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero.

⁵⁰ Artículo 70.2 RD 2064/1995, de 22 de diciembre: Las peculiaridades de la obligación de cotizar a la Seguridad Social o las cotizaciones adicionales a la misma, que se establezcan como consecuencia de medidas de fomento de empleo en sus diversas modalidades, se registrarán por lo dispuesto en las normas que las hubieran establecido.

⁵¹ Artículo 22 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero.

⁵² OM 27 de enero de 1982.

⁵³ Artículo 144.2 LGSS y artículo 7 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero.

extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en su caso, de los efectos que deban producirse tanto en orden a la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas como del reintegro de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, salvo que por aplicación de la prescripción no fuera exigible ni la devolución ni el reintegro.

6.5.4.1 Un caso especial: una sentencia anula el convenio de empresa aplicable, procediendo la aplicación del convenio de sector: acta de liquidación de diferencias.

Las Sentencias dictadas en el procedimiento de impugnación de convenios colectivos serán ejecutivas desde el momento en que se dicten, con independencia del recurso que contra ellas pudiera interponerse, conforme dispone el artículo 166.2 LJS, que dice que la sentencia que se dictará dentro de los tres días siguientes, se comunicará a la autoridad laboral, y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse. Una vez firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso. Por lo tanto, para un caso como el planteado no sería de aplicación la otra opción en principio posible de utilización, que sería el artículo 303 LJS, que manifiesta que las sentencias que recaigan en los procesos de impugnación de los convenios colectivos, serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante el recurso que contra ellas pudiera interponerse y sin perjuicio de las limitaciones que pudieran acordarse para evitar o paliar perjuicios de imposible o difícil reparación. Consecuencia con ello y en la medida en que la sentencia que declara la nulidad de un convenio colectivo tiene un carácter meramente declarativo, no es susceptible de ejecución, ni provisional ni definitiva, como establece el artículo 521.1 LEC, que dispone que no se despachará ejecución de las sentencias meramente declarativas ni de las constitutivas.

La jurisprudencia⁵⁴ dispone en relación con las sentencias de anulación de disposiciones convencionales, aun las que no son firmes, que producen un efecto vinculante inmediato para todas las personas afectadas y que desde luego no se podrá invocar como título la disposición anulada. La Ley contiene previsiones para su efectividad, entre otros los deberes de comunicación de la sentencia anulatoria a la autoridad laboral, amén de la publicación de la misma para conocimiento general en el Boletín Oficial en que se hubiera insertado la cláusula convencional anulada o eliminada del ordenamiento, conforme dice el artículo 166.3 LJS⁵⁵.

Otra cuestión a colación con lo manifestado con anterioridad y siguiendo la jurisprudencia existente al efecto⁵⁶, referidos a los efectos de la declaración de nulidad de un convenio colectivo que se producen “ex tunc”, con alcance retroactivo, dado que

⁵⁴ STS 26 de enero de 2005.

⁵⁵ Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

⁵⁶ STS 15 de junio de 2010.

estas sentencias no tienen naturaleza constitutiva, sino declarativa, lo que determina la nulidad del convenio o del precepto del convenio colectivo objeto de controversia. Por lo tanto, cuando la cuestión objeto de debate consiste en la nulidad del convenio de empresa y en consecuencia lo prevenido en el mismo en materia salarial es declarado nulo, deberá inexorablemente ser de aplicación el clausulado del convenio sectorial, en concreto unos mayores salarios que los previstos en el convenio de empresa. Significa ello que los trabajadores tendrán derecho a la diferencia salarial, entre los previstos en el convenio de empresa que se declara nulo y los previstos en el convenio sectorial ahora aplicable por mor de la sentencia. Directamente relacionado con ello, surge la obligación para con el empresario de regularizar la base de cotización por diferencias en la base, contrastando las masas salariales de ambos convenios, el declarado nulo y el ahora aplicable. Ello no obstante el recurso que pudiera haber interpuesto contra la misma.

En consecuencia, sí la empresa no procede a regularizar la situación planteada, la ITSS deberá iniciar una vez cumplidos los plazos voluntarios para cotizar las diferencias, el procedimiento liquidatorio mediante acta de liquidación de cuotas, invocando al efecto como derecho sustantivo aplicables al efecto el artículo 147 LGSS, amén de la sentencia que declara la nulidad.

6.6 La base de cotización.

6.6.1 Conceptos que se incluyen y exclusiones.

La cotización a la Seguridad Social está diseñada en cualquier caso y para todos los regímenes como una operación aritmética entre una o varias bases y sus tipos de cotización correspondientes. Incluso cuando en ciertos supuestos aparece una cantidad a tanto alzado como cantidad a cotizar, suele ser el producto de aplicar una base a un tipo.

En el Régimen General la base de cotización está constituida por el salario realmente percibido, limitado por los tipos máximos y mínimos de cotización. El artículo 147.1 LGSS se refiere a la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie⁵⁷, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o

⁵⁷ Artículo 23.1.b).2º párrafo RD 2064/1995, de 22 de diciembre: constituyen percepciones en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda.

a) Cuando el empresario entregue al trabajador importes en metálico, vales o cheques de cualquier tipo para que éste adquiera bienes, derechos o servicios, la percepción económica y el importe del vale o cheque recibido por el trabajador se valorarán por la totalidad de su importe.

También se valorarán por la totalidad de su importe: las acciones o participaciones entregadas por los empresarios a sus trabajadores que se valorarán en el momento en que se acuerda su concesión de conformidad con lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Ley 19/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre el Patrimonio; las primas o cuotas satisfechas por los empresarios a entidades aseguradoras para la

asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta 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.

Las percepciones correspondientes a 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 la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados. No obstante, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos (conceptos excluidos):

- a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el

cobertura de sus trabajadores; las contribuciones satisfechas a planes de pensiones en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su normativa de desarrollo, y las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social concedidas por las empresas, a excepción de las previstas en el apartado 2.C) de este artículo.

b) Con carácter general, la valoración de las percepciones en especie satisfechas por los empresarios vendrá determinada por el coste medio que suponga para los mismos la entrega del bien, derecho o servicio objeto de percepción, entendiéndose este coste medio como el resultado de dividir los costes totales que suponga para la empresa la entrega de un bien, derecho o servicio directamente imputables a dicha retribución entre el número de perceptores potenciales de dicho bien, derecho o servicio.

c) No obstante lo previsto en el párrafo b), cuando se trate de la prestación del servicio de educación en las etapas de infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado, su valoración vendrá determinada, en el momento de inicio del curso escolar correspondiente, por el coste marginal que suponga para la empresa la prestación de tal servicio, entendiéndose este como el incremento del coste total directamente imputable a la prestación que suponga para el centro educativo un servicio de educación para un alumno adicional de la etapa de enseñanza que corresponda. Asimismo, la valoración del resto de servicios educativos prestados por los centros autorizados en la atención, cuidado y acompañamiento de los alumnos, vendrá determinada por el coste marginal que suponga para la empresa la prestación de tal servicio.

Esta misma valoración será aplicable a la prestación por medios propios del empresario del servicio de guardería para los hijos de sus empleados.

d) La utilización de una vivienda propiedad o no del empresario o la utilización o entrega de vehículos automóviles se valorará en los términos previstos para estos bienes en el artículo 43 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

e) Asimismo, los préstamos concedidos a los trabajadores con tipos de interés inferiores al legal del dinero se valorarán por la diferencia entre el interés pagado y el referido interés legal vigente en el respectivo ejercicio económico.

importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior⁵⁸, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas⁵⁹.

c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos⁶⁰:

-Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

-Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el ET, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

-Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

⁵⁸ Se consideran gastos de locomoción las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos del trabajador por sus desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto del mismo o diferente municipio.

Los gastos de locomoción, tanto si el empresario los satisface directamente como si resarce de ellos al trabajador, estarán excluidos de la base de cotización en su totalidad cuando se utilicen medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente. De utilizarse otros medios de transporte, estarán excluidos de la base de cotización en los términos y con el alcance establecido en los apartados A).2, 4, 5 y 6 y B) del artículo 9 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El exceso sobre las cantidades señaladas en los citados apartados, se incluirá en la base de cotización a la Seguridad Social (artículo 23.2.A.b) RD 2064/1995, de 22 de diciembre).

⁵⁹ No se computarán en la base de cotización las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia, cuando los mismos se hallen exceptuados de gravamen conforme a los apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 9.A) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo.

El exceso sobre los límites señalados en los apartados citados, se computará en la base de cotización a la Seguridad Social (artículo 23.2.A.a) RD 2064/1995, de 22 de diciembre).

⁶⁰ De superar el importe de estas indemnizaciones los límites establecidos en el artículo 147 LGSS, el exceso a incluir en la base de cotización se prorrateará a lo largo de los doce meses anteriores a aquel en que tenga lugar la circunstancia que las motive.

-En los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 ET, o producidos por las causas previstas en el artículo 52.c) ET, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado ET para el despido improcedente.

d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo⁶¹.

e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social⁶².

Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

Hemos comenzado la exposición diciendo que la cotización en el Régimen General es por salarios reales. Sin embargo, la conformación de la base exige que la cantidad en cuestión se encuentre para el caso de la base de las contingencias comunes entre el tope mínimo y el tope máximo establecido para cada grupo de cotización. Mientras que en la cotización por contingencias profesionales, la base exige que las remuneraciones que la integren se encuentren entre el tope máximo de la base y el tope

⁶¹ Hasta la promulgación del RD-Ley 16/2013, se excluían de la base de cotización las llamadas asignaciones asistenciales, consistente en entrega de acciones hasta 12000 €, entrega de productos en comedores, economatos de empresa, contratos de seguros de accidente de trabajo, enfermedad profesional o de responsabilidad civil del trabajador...

⁶² Sin perjuicio de la cotización adicional por tal concepto en los términos establecidos en el artículo 24 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que determina el régimen jurídico aplicable a las mismas:

1. La remuneración que obtengan los trabajadores en concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estará sujeta a una cotización adicional, destinada a incrementar los recursos generales del sistema de la Seguridad Social, y que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

2. En la cotización adicional por horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se aplicará el tipo especial de cotización previsto al efecto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Cuando se trate de horas extraordinarias que no estén comprendidas en el apartado anterior se aplicará el tipo general de cotización establecido en dicha Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

mínimo, sin distinciones de grupos de cotización. A tal efecto dispone el artículo 148 LGSS⁶³ lo siguiente:

-El tope máximo de la base de cotización, único para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias incluidas en este Régimen, será el establecido, para cada año, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

-El tope máximo de la base de cotización así establecido será aplicable igualmente en los casos de pluriempleo. A los efectos de esta ley se entenderá por pluriempleo la situación de quien trabaje en dos o más empresas distintas, en actividades que den lugar a su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen General.

-La base de cotización tendrá como tope mínimo la cuantía establecida en el artículo 19.2.

-El Ministerio de Empleo y Seguridad Social adecuará, en función de los días y horas trabajadas, los topes mínimos y las bases mínimas fijados para cada grupo de categorías profesionales, en relación con los supuestos en que, por disposición legal, se establezca expresamente la cotización por días o por horas.

6.6.1.1. La base de cotización por contingencias comunes.

Desde 1992 las normas de cotización aparecen recogidas en el articulado de la LGPE, que luego se desarrollan mediante Orden Ministerial. Se contemplan en ella las normas sobre cotización a la Seguridad Social (contingencias comunes y contingencias profesionales), Desempleo, FOGASA y Formación Profesional.

Dispone el artículo 147.1 LGSS que la base de cotización para las contingencias comunes estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta 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. Sin otras excepciones que los llamados conceptos no computables en la base y que aparecen recogidos en el artículo 147.2 LGSS, que encuentra su desarrollo reglamentario en el artículo 23 RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

⁶³ Artículo que encuentra su desarrollo reglamentario en el artículo 26 RD 2064/1995, de 22 de diciembre. El artículo 26.2 RD 2064/1995, de 22 de diciembre determina los diferentes grupos de categorías profesionales, que van del 1 al 10. La TGSS es el órgano competente para determinar la asimilación de las distintas personas comprendidas en el campo de aplicación del Régimen General, así como la asimilación de nuevas categorías que puedan crearse, previo informe en todo caso de la ITSS. Ésta de oficio, podrá iniciar expediente proponiendo la asimilación de aquellas categorías profesionales que, no obstante lo previsto en el párrafo anterior, no hubiesen sido objeto de asimilación en la forma en él regulado.

Para la determinación mensual de la base se lleva a cabo lo siguiente:

-Se computan a los efectos de integrarlos en la base, todas las retribuciones devengadas en el mes al que se refiere la cotización.

-A dichas cantidades, se le añaden la parte proporcional de las pagas extras y demás conceptos retributivos de vencimiento superior al mes (ejemplo: paga de beneficio): El sumatorio integro de todas las cantidades así percibidas se divide entre 365 días y el cociente resultante se multiplica por 30, para el caso de cotización de los grupos de cotización del 1 al 7, que cotizan mensualmente. Para el caso de los grupos 8 a 10, la cotización es diaria, por lo que el cociente se multiplica por el número de días que tiene el mes de la cotización.

-La base debe estar comprendida entre el tope máximo y el mínimo para cada grupo de cotización. Así, si las cantidades calculadas conforme a las reglas anteriores superan o no llegan a los topes, la base resultante sería la del tope máximo o mínimo según cada caso. En los demás supuestos, esto es, la cantidad se encuentra comprendida entre ambos topes, la base será precisamente esa.

Los grupos de cotización por categorías profesionales aparecen recogidos en el artículo 26 RD 2064/1995, de 22 de diciembre Son diez grupos. El 1º incluye en el mismo a los Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3, c) del Estatuto de los Trabajadores. El 7º incluye a los Auxiliares administrativos. Los grupos 1 a 7 son grupos donde los salarios tienen carencia mensual, lo que tiene su réplica a los efectos de la cotización. Es decir, se cotiza considerando meses de 30 días en cualquier caso. El grupo 8 incluye a los Oficiales de primera y segunda, mientras que el 10 incluye a los Peones. Éstos devengan el salario diariamente y tienen como réplica la cotización diaria, de tal forma que como el periodo de la cotización es en cualquier caso mensual, la base de cotización para estos se conforma multiplicando la base diaria por el número de días que tiene el mes. Por último señalar un especial número 11, que incluye a los trabajadores menores de dieciocho años cualquiera que sea su categoría profesional.

Para la correcta inclusión por asimilación de las diferentes categorías profesionales o grupos salariales en los distintos grupos de cotización, hay que tener en consideración la OM 25 de junio de 1963, que efectuó una asimilación de las categorías profesionales entonces existentes y más usuales en las diferentes Reglamentaciones de Trabajo.

6.6.1.2. La base de cotización por contingencias profesionales.

El cálculo de la base de cotización por contingencias profesionales es similar a lo dispuesto en el ordinal anterior para calcular la base de cotización por contingencias comunes, con las siguientes salvedades:

-A las cantidades realmente devengadas por el trabajador con carácter mensual, incluidos la parte proporcional de las pagas de vencimiento superior al mensual, hay que incluirle ahora las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de horas extraordinarias.

-La cantidad resultante deberá estar incluida entre el tope máximo absoluto (grupo 1 u 8) y el mínimo absoluto (grupo 7 o 10). Si se excede o no llega, las cantidades en qué consisten los topes serán las bases.

La base de contingencias profesionales es la utilizada para calcular las bases de Desempleo, FOGSAS y Formación Profesional.

6.6.1.3. La cotización adicional por horas extraordinarias, horas estructurales y por horas por fuerza mayor.

El artículo 149 LGSS se refiere a la 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.

El tipo o tipos aplicables a la cotización adicional por horas extraordinarias, así como su distribución entre empresarios y trabajadores, será el que se determine en la LGPE para cada ejercicio, en función de que las horas extraordinarias realizadas tengan o no la consideración de estructurales⁶⁴ o estén motivadas por causa de fuerza mayor⁶⁵.

La cotización adicional por horas extraordinarias estructurales^{66y67} que superen el tope máximo de ochenta horas establecido en el artículo 35.2 ET se efectuará mediante la aplicación del tipo general de cotización establecido para las horas extraordinarias.

⁶⁴ Está distinguiendo la norma entre el tipo aplicable a las horas extraordinarias (ordinarias) y las horas extraordinarias estructurales.

⁶⁵ Artículo 24.2 RD 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.

⁶⁶ Se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la aplicación de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente (artículo 24.3 RD 2064/1995, de 22 de diciembre).

⁶⁷ Desde el año 1998, no existe tipo aplicable a las horas extraordinarias estructurales. Por lo que a pesar de que sigue vigente su concepto, en la práctica no opera en cuanto que el tipo es el 28.3 %, que es el general.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, se aplicará el tipo reducido del 14%, del que el 12,00 por ciento será a cargo de la empresa y el 2,00 por ciento a cargo del trabajador⁶⁸.

La base de la cotización adicional por horas extraordinarias incluye la totalidad de las retribuciones que se abonen por ese concepto, aunque su importe sumado a la cantidad al que asciende la base supere el tope máximo de la base⁶⁹.

6.6.2 Cotizaciones durante las situaciones de IT, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

El artículo 144.4 LGSS establece que la obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal⁷⁰, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166⁷¹ en que así se establezca reglamentariamente.

El artículo 68 RD 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, desarrolla reglamentariamente el referido artículo 144.4 LGSS. Aquel prevé lo siguiente:

-Salvo en los supuestos en que por disposición legal se disponga lo contrario, la base de cotización para las contingencias comunes durante tales situaciones no podrá ser inferior a la base mínima vigente en cada momento en el régimen de que se trate.

⁶⁸ Artículo 5.2 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017.

⁶⁹ Artículo 2 Orden 16 de junio de 1979.

⁷⁰ No subsistirá la obligación de cotizar, conforme dispone el artículo 174.2 LGSS, cuando el derecho al subsidio por IT se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales, a pesar de que el beneficiario al subsidio continúe transitoriamente en la situación.

⁷¹ -Situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia.

-La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.

-Los casos de excedencia forzosa, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la Administración de la Seguridad Social y los demás que señale el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

-Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones. Se entenderá sin perjuicio de la obligación de los empresarios de solicitar el alta de sus trabajadores en el Régimen General, conforme a lo dispuesto en el artículo 139, y de la responsabilidad empresarial que resulte procedente de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

-Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social.

-Cuando los trabajadores por cuenta ajena o asimilados compatibilicen la percepción de los subsidios por maternidad y paternidad con el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base de cotización vendrá determinada por los dos sumandos siguientes:

- a) Base reguladora del subsidio, reducida en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.
- b) Remuneraciones sujetas a cotización, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

-A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de cotización que correspondan a cada uno de los sumandos anteriormente indicados.

-A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante las situaciones a que se refiere este artículo (68 RD 2064/1995, de 22 de diciembre), los sujetos obligados aplicarán el tipo de cotización previsto para ellas en la tarifa de primas vigente, cualquiera que sea la categoría profesional y la actividad del trabajador⁷².

-Durante las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la entidad gestora o colaboradora competente, en el momento de hacer efectivo el subsidio que corresponda percibir a los trabajadores por cuenta ajena, procederá a deducir de su importe la cuantía a que ascienda la suma de las aportaciones del trabajador relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional, para su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social. En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, el empresario vendrá obligado a ingresar únicamente las aportaciones a su cargo correspondientes a la cotización a la Seguridad Social y por los demás conceptos de recaudación conjunta que, en su caso, procedan.

La 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 o paternidad con períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, se regulan para el año 2017 por la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de

⁷² Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, Redactada, con efectos de 1 de enero de 2014, por la disposición final décima novena de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, que prevé que en los períodos 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.

Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017⁷³. Se dispone lo siguiente:

-En las situaciones ahora referidas, la base de cotización aplicable para las contingencias comunes será la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad, de las situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, o del inicio del disfrute de los períodos de descanso por maternidad o por paternidad. Se tendrá en cuenta para ello lo siguiente:

-En el supuesto de remuneración que se satisfaga con carácter diario, hubiere o no permanecido en alta en la empresa el trabajador durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiera la cotización. El cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por el número de días en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o de disfrute de los períodos de descanso por maternidad o por paternidad para determinar la base de cotización durante dicha situación.

-Cuando el trabajador tuviera remuneración mensual y hubiese permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior al de la iniciación de dichas situaciones, la base de cotización de ese mes se dividirá por 30. Si no hubiera permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiere la cotización. En ambos casos, el cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por 30 de permanecer todo el mes en la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o de disfrute de los períodos de descanso por maternidad o por paternidad, o por la diferencia existente entre dicha cifra y el número de días que realmente haya trabajado en dicho mes.

-Cuando el trabajador hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes en que haya iniciado alguna de las situaciones a que se refiere este artículo, se aplicará a ese mes lo establecido en las reglas precedentes.

-Lo dispuesto anteriormente será de aplicación para calcular la base de cotización, a efectos de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y maternidad o paternidad. No obstante, y a fin de determinar la cotización que por el concepto de horas extraordinarias corresponde efectuar, se tendrá

⁷³ Dicho precepto suele repetirse de año en año, salvo alguna modificación puntual en la LGPE, desarrollada posteriormente en la Orden TAS de cotización de cada año.

en cuenta el promedio de las efectivamente realizadas y cotizadas durante el año inmediatamente anterior a la fecha de iniciación de dichas situaciones. A tal efecto, el número de horas realizadas se dividirá por 12 o 365, según que la remuneración del trabajador se satisfaga o no con carácter mensual.

6.6.3 Permanencia en alta sin percibo de retribución.

Cuando el trabajador permanezca en alta en el Régimen General y se mantenga la obligación de cotizar, en los términos dispuestos en el artículo 144.2 LGSS y su desarrollo reglamentario recogido en el artículo 69 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, sin que perciba retribuciones computables⁷⁴, se tomará como base de cotización la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional.

6.6.4 Cotización en situación de desempleo.

El artículo 273 LGSS se refiere a la cotización durante la situación de desempleo, que encuentra su desarrollo reglamentario en el artículo 70 RD 2064/1995, de 22 de diciembre. Durante el período de percepción de la prestación por desempleo, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación, la aportación que corresponda al trabajador.

En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.

Cuando se haya extinguido la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social no comprenderá las cuotas correspondientes a desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

Durante la situación legal de desempleo, 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 o, en su caso, por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales⁷⁵, anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación legal de cotizar. Se contemplan los siguientes supuestos cuando se reanuda la percepción de la prestación o cuando se extinga y el trabajador opta por reabrir el derecho inicial por el período que le restaba:

⁷⁴ Dicha obligación de cotizar existirá respecto de los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo. Igualmente subsistirá obligación de cotizar durante los períodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.

⁷⁵ El artículo 19.1 RD 625/1985, de 2 de abril dispone al efecto que la base de cotización por desempleo será la misma que la prevista para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

-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 correspondiente al momento del nacimiento del derecho.

-Cuando se hubiese extinguido el derecho a la prestación por desempleo y, en aplicación del artículo 269.3 LGSS, el trabajador opte por reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos de cotización que le correspondían, la base de cotización a la Seguridad Social, durante la percepción de dicha prestación, será la correspondiente al derecho inicial por el que opta.

Durante la percepción del subsidio de desempleo, la base de cotización respecto de aquellos trabajadores por los que existe obligación de cotizar será la base mínima vigente en cada momento, con aplicación de los coeficientes reductores que, respecto de las correspondientes contingencias, fije para cada ejercicio el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Las cotizaciones a la Seguridad Social en el supuesto de que el beneficiario de prestaciones por desempleo, total o parcial, pase a la situación de incapacidad laboral transitoria se efectuarán, en la proporción correspondiente, por quienes las abonasen durante la situación de desempleo. En el caso de que la prestación de incapacidad laboral transitoria sustituya a la de desempleo total por extinción de la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social se efectuará según lo previsto en el número 3 del artículo 12 de la Ley 31/1984⁷⁶.

El artículo 19.3 y 4 RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, se refieren a la obligación de cotizar⁷⁷ en los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, en los términos previstos en el artículo 47 ET.

En los supuestos de suspensión temporal o reducción de la jornada⁷⁸, a efectos de la cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional, se aplicarán los porcentajes del epígrafe correspondiente a los trabajadores en período de baja, cualquiera que fuese la categoría profesional y la actividad del trabajador.

Una especial situación de exoneración del pago de cuotas a la Seguridad Social, en situación de desempleo por expedientes suspensivos por fuerza mayor para favorecer

⁷⁶ Artículo 19.4 RD 625/1985, de 2 de abril.

⁷⁷ Estarán obligados a cotizar por desempleo todas las empresas y trabajadores incluidos en el Régimen General y los Regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia. La base de cotización por desempleo será la misma que la prevista para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (artículo 19.1 RD 625/1985, de 2 de abril).

⁷⁸ Durante la percepción de la prestación por desempleo, la base por la que deberá cotizarse a la Seguridad Social en los casos de desempleo parcial o trabajo a tiempo parcial se reducirá en proporción a la disminución de la jornada o de la cuantía de la prestación, respectivamente (artículo 19.2 RD 625/1985, de 2 de abril).

el mantenimiento del empleo, aparece contemplada en la Disposición Adicional Cuarta RD-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo, se refiere a la exoneración del pago de cuotas en supuestos de fuerza mayor para favorecer el mantenimiento del empleo. El supuesto ahora contemplado se refiere al de las empresas que, previa resolución de la autoridad laboral, acuerden la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornada por causa de fuerza mayor podrán solicitar a la TGSS una exoneración de hasta el 100 por cien del pago de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 LGSS, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

-Que la causa de fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales, imprevisibles o que habiendo sido previstos fueran inevitables, como terremotos, maremotos, incendios, inundaciones, plagas, explosiones, tormentas de viento y mar, siempre que supongan la destrucción total o parcial de las instalaciones de la empresa o centro de trabajo, impidiendo la continuidad de la actividad laboral para los trabajadores afectados.

-Que resulte acreditado, mediante informe preceptivo de la Dirección Especial de la Dirección General de la ITSS solicitado por la TGSS, que la fuerza mayor reúne las características mencionadas en la letra anterior. Este informe se entiende sin perjuicio del exigido de conformidad con lo previsto en el artículo 51 ET y su normativa de desarrollo.

-Que las empresas se hallen al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y justifiquen los daños sufridos, la imposibilidad de continuar la actividad laboral y las pérdidas de actividad derivadas directamente del supuesto de fuerza mayor.

-Que las empresas, al tiempo de producirse el acontecimiento de carácter catastrófico, hubieran tenido asegurados los bienes indispensables para realizar la actividad productiva afectada por la fuerza mayor.

-Que las empresas se comprometan a realizar, mientras dure la exoneración, la reinversión necesaria para el restablecimiento de las actividades afectadas por la causa de fuerza mayor. Para verificar el cumplimiento de este compromiso, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá requerir el asesoramiento e informes técnicos que correspondan.

-Que las empresas se comprometan a mantener en el empleo, durante el año posterior a la finalización de la suspensión o reducción, al 100 por cien de los trabajadores afectados por la suspensión de contrato o la reducción de jornada, excluidos los trabajadores recolocados en otros centros de trabajo.

La resolución de la TGSS deberá indicar el porcentaje de exoneración que se reconozca. Las circunstancias a tener en cuenta para fijar dicho porcentaje serán, entre otras, la situación económica de la empresa, el impacto económico de la fuerza mayor sobre otras empresas auxiliares de la afectada, las perspectivas de mantenimiento y

creación de empleo a medio y largo plazo, así como el porcentaje de trabajadores indefinidos de su plantilla.

La exoneración a las empresas del pago de las cuotas empresariales de la Seguridad Social a que se refiere esta disposición tendrá una duración máxima de 12 meses a partir de la resolución de reconocimiento que dicte la TGSS. Ésta, previa solicitud de la empresa, podrá prorrogar la exoneración reconocida a las empresas por otros 12 meses siempre que resulte acreditado tanto que la empresa sigue cumpliendo los requisitos que determinaron el reconocimiento inicial de la exoneración, como que ha puesto en marcha los compromisos adquiridos en cuanto a la necesaria reinversión en la empresa y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción.

Las empresas que incumplan los compromisos exigidos, referidos a la realización de inversiones comprometidas y al mantenimiento del empleo, deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, y ello sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en la LISOS a los efectos sancionatorios.

6.6.5 Cotización en situación de pluriempleo y pluriactividad.

El pluriempleo se define como aquella situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social.

En los supuestos de pluriempleo, el límite máximo absoluto se distribuirá entre todos los sujetos de la obligación de cotizar en proporción a las retribuciones abonadas en cada una de las empresas en que preste sus servicios el trabajador en situación de pluriempleo, sin que respecto de las contingencias comunes, la fracción del tope máximo que se asigne a cada empresa o sujeto obligado, pueda ser superior a la cuantía de la base máxima de la categoría profesional del trabajador.

Desgranando el párrafo anterior, contenido en el artículo 9.3 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, los pasos a seguir para efectuar dicha cotización es la siguiente:

-Base de las contingencias comunes en cada una de las empresas:

-El tope máximo de las bases de cotización, establecido para año 2017 en 3.751,20 € mensuales, se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.

-Cada una de las empresas cotizará por los conceptos retributivos computables que satisfaga al trabajador, con el límite que corresponda a la fracción del tope máximo que se le asigne.

-La base mínima correspondiente al trabajador, según su categoría profesional, se distribuirá entre las distintas empresas y será aplicada para cada una de ellas en forma análoga a la señalada para el tope máximo. Si al

trabajador le correspondieran diferentes bases mínimas de cotización por su clasificación laboral, se tomará para su distribución la base mínima de superior cuantía.

-La base de cotización por contingencias comunes será para cada empresa, respetando los topes que han sido individualizados para la situación, aplicando las normas generales de cálculo de la base de cotización.

-Base de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

-El tope máximo de la base de cotización, establecido en 3.751,20 euros mensuales, se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.

-El tope mínimo de cotización se distribuirá entre las distintas empresas y será aplicado para cada una de ellas en forma análoga a la señalada para el tope máximo.

-Cada una de las empresas cotizará por los conceptos retributivos computables que satisfaga al trabajador, con el límite que corresponda a la fracción del tope máximo que se le asigne.

-La base de cotización por contingencias profesionales será para cada empresa, respetando los topes que han sido individualizados para la situación, aplicando las normas generales de cálculo de la base de cotización.

Existe una situación particular al respecto de la situación de pluriempleo, que es la contemplada para los consejeros y administradores de las sociedades de capital, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, siempre que no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b) LGSS, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma. Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial⁷⁹. En el caso que nos ocupa, la distribución del tope máximo correspondiente al grupo de cotización 1, sólo se efectuará al objeto de determinar las cuotas correspondientes a las contingencias comunes protegidas. Además, se procederá a efectuar una doble distribución del tope máximo correspondiente al grupo 1, ahora a los efectos de la cotización de las contingencias profesionales y demás conceptos de recaudación conjunto. Una de ellas para determinar la base de cotización por contingencias profesionales y para Formación Profesional, mientras que la otra será para la cotización por Desempleo y FOGASA.

⁷⁹ Artículo 136.2.c) LGSS

La cotización en situación de pluriempleo, es preciso promoverla por los sujetos legitimados para ello, que son los propios trabajadores afectados y los empresarios. La cotización conforme a la situación de pluriempleo, se llevará a cabo a partir del mes en que quede acreditada la situación, habiendo la TGSS resuelto sobre la distribución de las bases de cotización⁸⁰. Deberá ser puesta en conocimiento de la TGSS las variaciones de datos que modifiquen la resolución en cuya virtud estuviera cotizándose, para adecuarse de esa forma a la realidad.

Se entenderá por pluriactividad la situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del sistema de la Seguridad Social⁸¹.

El artículo 15.10 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017, determina a los efectos de la cotización en régimen de pluriactividad que los trabajadores autónomos que, en razón de su trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, hayan cotizado en 2016, respecto de contingencias comunes en régimen de pluriactividad y teniendo en cuenta tanto las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el Régimen General, así como las efectuadas en el régimen especial, por una cuantía igual o superior a 12.368,23 € tendrán derecho a una devolución del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones ingresadas superen la mencionada cuantía, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en el régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

La devolución se efectuará a instancia del interesado, que habrá de formularla en los cuatro primeros meses de 2017.

6.6.6 La base en el contrato a tiempo parcial.

El cálculo de la base de cotización del contrato a tiempo parcial aparece regulada en el artículo 65 RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

Respecto de los trabajadores por cuenta ajena en virtud de contratos a tiempo parcial y de relevo, la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del régimen de que se trate, incluidas las de desempleo, accidente de trabajo y enfermedad profesional y las demás que se recauden conjuntamente con las cuotas de Seguridad Social, se determinará conforme a lo establecido en el artículo 23 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por las retribuciones percibidas en función de las horas trabajadas.

La base de cotización así determinada no podrá ser inferior:

⁸⁰ Artículo 9.5 RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

⁸¹ Artículo 9.1.4º RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

-Para las contingencias comunes, al resultado de multiplicar la base mínima correspondiente a la categoría profesional del trabajador, adaptada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.4 RD 2064/1995, de 22 de diciembre⁸², por el número de horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la liquidación de cuotas.

-Para las contingencias de desempleo, accidente de trabajo y enfermedad profesional y de los demás conceptos de recaudación conjunta, al resultado de multiplicar el tope mínimo absoluto, adaptado por el Ministerio citado en función de horas, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 9, por el número de horas realmente trabajadas⁸³, en el mes a que se refiere la liquidación de cuotas.

A los efectos de las operaciones indicadas en los párrafos anteriores, se computarán como horas efectivamente trabajadas las correspondientes al tiempo de descanso computables como de trabajo, que corresponda a los descansos semanales y festivos.

Respecto de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado, existiendo períodos de inactividad superiores al mensual, además de permanecer en alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda por razón de la actividad y mientras no se extinga su relación laboral, subsistirá la obligación de cotizar conforme a las siguientes reglas:

-La base de cotización se determinará al celebrarse el contrato de trabajo y al inicio de cada año en que el trabajador se encuentre en dicha situación, computando el importe total de las remuneraciones que tenga derecho a percibir el trabajador a tiempo parcial en ese año, con exclusión en todo caso de los importes correspondientes a los conceptos no computables en la base de cotización a la Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

-El importe así obtenido se prorrateará entre los doce meses del año o del período inferior de que se trate, determinándose de ese modo la cuantía de la base de cotización correspondiente a cada uno de los mismos y con independencia de que las remuneraciones se perciban íntegramente en los

⁸² Artículo 37 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017: se determinan las bases mínimas por hora para cada grupo de cotización.

⁸³ Artículo 37 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017: se determinan las bases mínimas por hora para cada grupo de cotización.

períodos de trabajo concentrado o de forma prorrateada a lo largo del año o período inferior respectivo.

-La base mensual de cotización, calculada conforme a las reglas anteriores, no podrá ser inferior al importe de la base mínima de cotización vigente en cada momento para los contratos de trabajo a tiempo parcial fijado en el artículo 65 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, en relación con lo dispuesto en el artículo 37 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017.

-Si al final del ejercicio o período inferior de que se trate, el trabajador con contrato a tiempo parcial, subsistiendo su relación laboral, hubiere percibido remuneraciones por importe distinto al inicialmente considerado en ese año o período para determinar la base mensual de cotización durante el mismo, se procederá a realizar la correspondiente regularización. A tal efecto, el empresario deberá o bien practicar la correspondiente liquidación complementaria de cuotas por las diferencias en más y efectuar el pago dentro del mes de enero del año siguiente o del mes siguiente a aquel en que se extinga la relación laboral o bien solicitar, en su caso, la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas.

-Asimismo, la Administración de la Seguridad Social podrá efectuar de oficio las liquidaciones de cuotas y acordar las devoluciones solicitadas que sean procedentes, en especial, en los supuestos de extinción de la relación laboral de estos trabajadores con contrato a tiempo parcial por jubilación ordinaria o anticipada, por reconocimiento de la pensión por incapacidad permanente, por fallecimiento o por cualquier otra causa, con la consiguiente baja en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social y cese en la obligación de cotizar.

Durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la base diaria de cotización será la base reguladora diaria de la correspondiente prestación. En las situaciones de incapacidad temporal y de maternidad en las que no se haya causado derecho al respectivo subsidio, la base diaria de cotización se calculará, asimismo, en función de la base reguladora diaria de la prestación que hubiera correspondido, de haberse causado derecho a la misma. Esta base de cotización se aplicará durante todos los días naturales en que el trabajador permanezca en alguna de las situaciones antes indicadas.

Será de aplicación a estos contratos lo dispuesto en el artículo 24 RD 2064/1995, de 22 de diciembre sobre cotización adicional por horas extraordinarias⁸⁴, que se

⁸⁴ El artículo 12 ET prohíbe la realización de horas extraordinarias, que no las complementarias. Sin embargo, las referidas ahora, no son “horas extraordinarias”, a pesar de que se abonen como tales, en los términos dispuesto en el artículo 35.3 ET, que establece que no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas

realicen en el supuesto a que se refiere el artículo 35.3 ET, referidas al exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación a los socios trabajadores a tiempo parcial, asimilados a trabajadores por cuenta ajena, así como a los socios de trabajo a tiempo parcial de las sociedades cooperativas, determinándose la base de cotización en función de la remuneración que perciban por las horas de actividad cooperativizada.

Asimismo, lo dispuesto en los párrafos anteriores será aplicable al personal estatutario de las instituciones sanitarias del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y de los servicios de salud de las comunidades autónomas, a que se refiere el artículo 9.3.b) Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, que haya sido nombrado para la prestación de servicios de atención continuada fuera de la jornada establecida con carácter general, conforme a lo establecido en el artículo 60 de dicha ley. Si el período de inactividad continuada de este personal, que no haya acordado con su empresa la prestación de servicios en períodos concentrados, fuera superior a un mes natural, las instituciones sanitarias deberán notificar dicha situación a la ITSS y no tendrán la obligación de cotizar en tal mes o, en su caso, meses, aunque continúen durante éstos en la situación de alta.

No se aplicará lo dispuesto en los apartados anteriores en aquellos regímenes especiales en que la cotización no se determina en función de la remuneración percibida.

6.6.7 Calculo de la base en la situación de jornada reducida por guarda legal o cuidado directo de familiar.

El artículo 37.6 ET dispone que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del

extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Todos los supuestos descritos en los dos párrafos anteriores encuentran en el artículo 66 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, la forma de proceder para calcular la base y por ende la cotización en supuestos de reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de la retribución. Menciona el mismo que lo previsto en el artículo 65 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, a excepción de lo previsto en sus apartados 3⁸⁵ y 6⁸⁶, será de aplicación a la cotización relativa a los trabajadores por cuenta ajena y asimilados que reduzcan su jornada de trabajo, con disminución proporcional de sus retribuciones, en los supuestos previstos en el artículo 37 ET y en los artículos 48 y 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

La cotización 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 por hora señaladas en el artículo 37.1 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017, que regula base mínima por hora para la cotización en los contratos a tiempo parcial⁸⁷.

6.6.8 Cotización en situación de huelga.

El artículo 6 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, establece que el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, sino que la suspende⁸⁸ y el trabajador no tendrá derecho al salario. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad temporal.

La previsión contenida en el artículo 6 RD-Ley 17/1977, contempla la situación de huelga total, sin embargo no contempla la situación de huelga parcial, cosa que en la actualidad se da muchas veces.

⁸⁵ Supuesto de trabajadores que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado.

⁸⁶ Para el caso de socios trabajadores a tiempo parcial, asimilados a trabajadores por cuenta ajena, así como a los socios de trabajo a tiempo parcial de las sociedades cooperativas.

⁸⁷ Artículo 43 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017.

⁸⁸ Artículo 45 ET.

La situación de huelga total tiene tres efectos fundamentales en materia de Seguridad Social:

- Suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador⁸⁹.
- El trabajador se encuentre durante la duración de la situación en “alta especial” en Seguridad Social.
- El trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad temporal.

La situación de huelga parcial supone que aquella se lleva a cabo de manera parcial durante la jornada ordinaria, manteniendo el trabajador actividad durante el resto de la jornada de trabajo. Para solventar este problema, lo que se ha hecho es considerar suspendido el contrato durante la situación de huelga, mientras que por el resto de la jornada el trabajador trabaja con normalidad. Fue la Resolución de 5 de marzo de 1985 de la Secretaría de Estado para la Seguridad Social, la que reguló la cotización y lo concerniente a la percepción del subsidio por IT, en situación de huelga parcial. De la misma se desprende el régimen jurídico a seguir ante la situación:

- La cotización se practicará por los salarios realmente percibidos, aun cuando su importe resulte por debajo del tope de la base mínima correspondiente al grupo de cotización del trabajador.
- Desaparece la situación de alta especial: el trabajador permanecerá en situación de alta durante toda la jornada, independientemente del número de horas trabajadas.
- El régimen retributivo del subsidio por IT durante la situación de huelga parcial:
 - Si el derecho al subsidio nace durante la situación de huelga parcial, el importe del subsidio se reduce en la proporción al se haya reducido la jornada ordinaria.
 - Si el subsidio se inicia al mes siguiente de la huelga parcial, la base reguladora de la prestación se determinará teniendo en cuenta el promedio de las cotizaciones durante los días que no fueron de huelga. Si la cotización parcial se extiende por el período del mes completo, se tomará las de último mes en el que se cotizó plenamente.
- La aplicación de la normativa indicada exige la comunicación de la situación por el empresario a la TGSS en los 5 días siguientes al del inicio de la misma, en la que se deberá hacer constar lo siguiente:
 - Relación nominal de trabajadores expuestos a la situación.
 - Tiempo de cese del trabajo durante la jornada ordinaria.

⁸⁹ Artículo 144.4 LGSS.

- La jornada ordinaria de la empresa.
- Comunicación a la TGSS de la terminación de la huelga parcial.

6.6.9 Especiales situaciones de cotización y su incidencia en la base de cotización.

6.6.9.1 Incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes en contratos temporales de menos de 7 días.

El artículo 151 LGSS en relación con lo dispuesto en el artículo 26 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017, regula el incremento en la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos temporales de corta duración. A tal efecto dispone que 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 36,00 %. Dicho incremento no será de aplicación a los contratos de interinidad. Tampoco se aplicará en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Sin embargo lo dicho hay que tener en consideración la Disposición Adicional Primera Real Decreto-ley 4/2017, de 24 de febrero, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052), que se refiere a los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días que tengan por objeto la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías por medio de centros portuarios de empleo, empresas de trabajo temporal o directamente por las empresas titulares de licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías, previstos en este RD-ley, no será de aplicación el incremento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes establecido en el artículo 151 LGSS, relativo a la cotización en contratos de corta duración. A pesar de lo dicho, lo prevenido anteriormente ha vuelto a ser modificado por RD-ley 8/2017, de 12 de mayo, que no recoge dicha excepción a la normativa general, por lo que hemos de considerar a todos los efectos vigente el artículo 151 LGSS.

6.6.9.2 Cotización cuando se abonan salarios con efectos retroactivos.

El artículo 56 Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, determina los plazos reglamentarios de ingreso de cuotas, disponiendo su apartado 1 el plazo general para su ingreso 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.

Es evidente que si se perciben cantidades después de su devengo, que además eran desconocidas por diferentes circunstancias en dicho momento, nos encontramos dentro de los supuestos previstos a modo de excepción al plazo de ingreso con carácter general antes dispuesto. En los supuestos previstos a continuación, el ingreso se practicará conforme a la correspondiente liquidación complementaria, para lo cual se tomarán las bases, los topes y los tipos y demás condiciones existentes en los meses a los que los referidos salarios se refieren. Las liquidaciones complementarias a practicar se harán por meses. Ya que esta liquidación complementa la originaria practicada en la fecha reglamentaria de ingreso de las cuotas. O sea, dentro del mes siguientes al del devengo de las cantidades.

De igual forma se procederá a la liquidación de aquellas cantidades percibidas por el trabajador en concepto de gratificaciones que no pueden ser objeto de cuantificación anticipada, total o parcialmente, a los efectos de su prorrateo, en cuyo caso la empresa deberá proceder a practicar una liquidación complementaria por la diferencia de cotización. Liquidación complementaria que se practicará mes a mes, por todo el período del devengo de las cantidades⁹⁰.

A. El ingreso de las cuotas por incrementos de salarios, modificaciones de las bases, conceptos y tipos de cotización que deban aplicarse con carácter retroactivo.

El artículo 56.2 RD 1415/2004, de 11 de junio, alude al 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 establecieran 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

⁹⁰ Si estuviéramos ante una paga de beneficio, que solo sería posible conocer su importe cuando se cierra la contabilidad de la empresa al año siguiente del cierre del ejercicio, el trabajador percibe la cantidad una vez conocida y en los términos en los que según contrato o convenio debe cobrarse. Al mes siguiente al cobro o al mes siguiente de cuando debieron ser abonadas, procederá una liquidación complementaria, individualizada en doce liquidaciones, integrantes de los doce meses del año, período del devengo de la cantidad en que consiste el beneficio.

efecto dichas diferencias, siempre que se acredite documentalmente el mes en que han sido abonadas o aplicadas.

B. Los incrementos salariales con efectos retroactivos debidos a convenio colectivo.

El artículo 56.3 RD 1415/2004, de 11 de junio, determina que respecto de los incrementos salariales debidos a convenio colectivo, el plazo reglamentario de ingreso finalizará el último día del mes siguiente a aquel en que deban abonarse, en todo o en parte, dichos incrementos en los términos estipulados en el convenio y, en su defecto, hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

C. Los salarios de tramitación.

El artículo 56.4 RD 1415/2004, de 11 de junio se refiere al 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, y que finalizará el último día del mes siguiente al de la notificación de la sentencia, del auto judicial o del acta de conciliación.

D. Cotizaciones por cantidades referidas a vacaciones devengadas y no disfrutadas.

El artículo 147.1.3^{er} párrafo LGSS, desarrollado por el artículo 28 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017, se refiere a la cotización por percepciones correspondientes a vacaciones devengadas y no disfrutadas. Conforme a lo en él dispuesto, las percepciones correspondientes a 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 la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderá los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados. No obstante lo establecido, en los supuestos en que, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración a percibir por

el trabajador deba incluir la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas, se aplicará las normas generales de cotización⁹¹.

6.7 Tipos de cotización: contingencias comunes y profesionales.

6.7.1 Tipos únicos para contingencias comunes.

El artículo 19.1 LGSS dispone que las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente LGPE. El apartado 3º del referido artículo establece que la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente. Las primas correspondientes tendrán a todos los efectos la condición de cuotas de la Seguridad Social.

El artículo 10 RD 2064/1995, de 22 de diciembre dispone del desarrollo reglamentario del artículo 19 LGSS, en lo concerniente a los tipos únicos para contingencias comunes y demás conceptos de recaudación conjunta en los diferentes regímenes que componen el sistema

Los tipos de cotización en cada uno de los Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social serán únicos y no se fraccionarán a efectos de la financiación de las contingencias y situaciones comprendidas en la acción protectora de cada Régimen con excepción, en su caso, de las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para la determinación de la cuota por contingencias comunes, en aquellos supuestos reglamentariamente previstos, la cuota íntegra resultante de aplicar el tipo único vigente en cada caso a las correspondientes bases de cotización podrá ser objeto de fraccionamiento, incremento o reducción dividiendo, multiplicando o reduciendo la cuota íntegra en las partes o por el coeficiente multiplicador o reductor o la suma de los mismos que procedan.

En lo concerniente al Régimen General es de aplicación el artículo 145 LGSS, que enuncia el tipo único de cotización de aplicación al mismo. Éste dispone que el tipo de cotización tendrá carácter único para todo el ámbito de protección de este Régimen General. Su establecimiento y su distribución, para determinar las aportaciones respectivas del empresario y trabajador obligados a cotizar, se efectuarán en la correspondiente LPGE.

El tipo de cotización se reducirá en el porcentaje o porcentajes correspondientes a aquellas situaciones y contingencias que no queden comprendidas en la acción

⁹¹ Se establece una excepción a lo manifestado para el caso en el que mediante Ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración a percibir por el trabajador deba incluir la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas, se aplicarán las normas generales dispuestas para la cotización, como es el caso de las ETT.

protectora que se determine de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, para quienes sean asimilados a trabajadores por cuenta ajena, así como para otros supuestos establecidos legal o reglamentariamente.

El tipo único, es un tipo compartido entre empresario y trabajador. Es decir, la cantidad en que consiste el tipo único se desagrega en dos cantidades, la correspondiente a la cotización de la empresa y aquella que corresponde a la cotización del trabajador. El artículo 4 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017, establece que el tipo único de cotización al Régimen General por contingencias comunes para el año 2017 es del 28.3 %, del que el 23,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

El artículo 26 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017, determina un incremento en la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos temporales de corta duración, consecuencia de la aplicación de un tipo de cotización mayor que el general del 28.30 %. Dispone dicha norma que 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 36,00 %. Dicho incremento no será de aplicación a los contratos de interinidad. Tampoco se aplicará en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

6.7.2 La tarifa de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: los tipos de IT e IMS.

Dispone el artículo 19.1 LGSS, regulador de las bases y tipos de la Seguridad Social, que las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente LGPE.

A los efectos del Régimen General es el artículo 146 LGSS, el que regula la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinando los tipos aplicables a la base.

La cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación, o situación en la tarifa de primas establecida legalmente⁹². Para el cálculo de dichos tipos de cotización se computará el coste de las prestaciones y las exigencias de los servicios preventivos y rehabilitadores. De igual

⁹² Disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. Tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

forma se podrán establecer, para las empresas que ofrezcan riesgos de enfermedades profesionales, tipos adicionales a la cotización de accidentes de trabajo, en relación a la peligrosidad de la industria o clase de trabajo y a la eficacia de los medios de prevención empleados.

La cuantía de los tipos de cotización podrá reducirse en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medios eficaces de prevención. Asimismo, dicha cuantía podrá aumentarse en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. La reducción y el aumento previstos en este apartado no podrán exceder del 10 % de los tipos de cotización, si bien el aumento podrá llegar hasta un 20 % en caso de reiterado incumplimiento de las aludidas obligaciones.

Es el artículo 11 RD 2064/1995, de 22 de diciembre el que desarrolla reglamentariamente los artículos 19 y 146 LGSS. En él se dispone que la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empresarios, de los trabajadores por cuenta propia y de los empleados de hogar que hubieran asumido el cumplimiento de tal obligación, se efectuará mediante la aplicación de los tipos de cotización que correspondan a las actividades económicas de empresas y trabajadores y a las ocupaciones o situaciones de estos últimos, conforme a la tarifa de primas vigente.

La referida tarifa de primas vigente aparece recogida en la Disposición Adicional Cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, reguladora de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Su apartado Uno, dispone que la cotización a la Seguridad Social de los empresarios, cualquiera que sea el régimen de encuadramiento, y, en su caso, de los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se llevará a cabo, a partir del día 1 de enero de 2014, en función de la correspondiente actividad económica, ocupación o situación, mediante la aplicación de la siguiente tarifa que aparece dispuesta en la refriada norma.

Además de lo expuesto en dicho apartado UNO, aparecen dos Cuadros, comprensivos de los tipos aplicables por IT e IMS en función de la correspondiente actividad económica (Cuadro I), ocupación o situación (Cuadro II).

El Cuadro I comprende los códigos CNAE-2009 y títulos de la actividad económica. Aparecen definidos los títulos por actividad económica del 1 al 99. En las columnas de la derecha del cuadro aparecen los tipos de IT e IMS correspondientes a cada epígrafe.

El Cuadro II define los tipos aplicables a ocupaciones y situaciones en todas las actividades, con independencia de la actividad desarrollada por la empresa a la que pertenecen dichas ocupaciones. Tienen pues una consideración transversal, en cuanto que se aplicarán por el hecho de que el trabajador realice una de esas actividades, con independencia de la tarifa general aplicable a la empresa por su actividad expresamente desarrollada y que son las comprensivas del Cuadro I. Dicho Cuadro II se desglosa en las siguientes ocupaciones:

- Personal en trabajos exclusivos de oficinas.
- Representantes de comercio.
- Personal de oficios en instalaciones y reparaciones en edificios, obras y trabajos de construcción en general.
- Conductor de vehículo de automóvil de transporte de mercancías que tengan capacidad de carga útil superior a 3,5 Tm.
- Personal de limpieza en general. Limpieza de edificios y de todo tipo de establecimientos. Limpieza de la calle.
- Vigilantes, guardas, guardas jurados y personal de seguridad.

El apartado Dos de la susodicha Disposición Adicional Cuarta dispone todo lo concerniente en orden a la aplicación de lo establecido en el apartado Uno, para lo cual se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

-En los períodos de baja por incapacidad temporal y otras situaciones con suspensión de la relación laboral con obligación de cotización⁹³, continuará siendo de aplicación el tipo de cotización correspondiente a la respectiva actividad económica u ocupación.

-Para la determinación del tipo de cotización aplicable en función a lo establecido en la tarifa contenida en esta disposición, se tomará como referencia lo previsto en su Cuadro I para identificar el tipo asignado en el mismo, en razón de la actividad económica principal desarrollada por la empresa o por el trabajador por cuenta propia o autónomo, conforme a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), aprobada por RD 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 éste será el previsto para la actividad económica en que la misma quede encuadrada.

Cuando los trabajadores por cuenta propia realicen varias actividades que den lugar a una única inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el tipo de cotización aplicable será el más

⁹³ Como por ejemplo las suspensiones del contrato de trabajo y reducciones de jornada con ocasión de expedientes colectivos del artículo 47 ET.

elevado de los establecidos para las actividades que lleve a cabo el trabajador.

-No obstante lo indicado, cuando la ocupación desempeñada por el trabajador por cuenta ajena se corresponda con alguna de las enumeradas en el Cuadro II, el tipo de cotización aplicable será el previsto en dicho cuadro para la ocupación de que se trate, en tanto que el tipo correspondiente a tal ocupación difiera del que corresponda en razón de la actividad de la empresa.

A los efectos de la determinación del tipo de cotización aplicable a las ocupaciones referidas en la letra “a” del Cuadro II, se considerará “personal en trabajos exclusivos de oficina” a los trabajadores por cuenta ajena que, sin estar sometidos a los riesgos de la actividad económica de la empresa, desarrollen su ocupación exclusivamente en la realización de trabajos propios de oficina aun cuando los mismos se correspondan con la actividad de la empresa, y siempre que tales trabajos se desarrollen únicamente en los lugares destinados a oficinas de la empresa.

La determinación del tipo de cotización aplicable será efectuada, en los términos que reglamentariamente se establezca, por la TGSS en función de la actividad económica declarada por la empresa o por el trabajador autónomo 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 en favor de una entidad gestora de la Seguridad Social o de una entidad colaboradora de la misma.

6.7.3 Tipos de cotización por desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.

El artículo 18.1.2º párrafo LGSS dispone que la cotización por la contingencia de desempleo así como al Fondo de Garantía Salarial, por formación profesional y por cuantos otros conceptos se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social será obligatoria en los regímenes y supuestos y con el alcance establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo, así como en otras normas reguladoras de tales conceptos. El artículo 19.1 LGSS se remite a la LGPE de cada año y sus normas de desarrollo en las que se contemplaran los tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social.

El artículo 115 LPGE y su desarrollo en el artículo 32.2 la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017. Conforme a este último los tipos de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional serán, a partir de 1 de enero de 2017, los siguientes:

-Desempleo:

-Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por ciento: 7,05 %, del que el 5,50 % será a cargo de la empresa y el 1,55 % a cargo del trabajador.

Contratación de duración determinada:

-Contratación de duración determinada a tiempo completo: 8,30 por ciento, del que el 6,70 % será a cargo del empresario y el 1,60 % a cargo del trabajador.

-Contratación de duración determinada a tiempo parcial: 8,30 %, del que el 6,70 % será a cargo del empresario y el 1,60 % a cargo del trabajador.

-Transformación de la contratación de duración determinada en contratación de duración indefinida: Cuando el contrato de duración determinada, a tiempo completo o parcial, se transforme en un contrato de duración indefinida, se aplicará el tipo de cotización previsto para la contratación indefinida desde el día de la fecha de la transformación.

-Socios trabajadores y de trabajo de las cooperativas: Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, así como los socios de trabajo de las cooperativas, incluidos en regímenes de Seguridad Social que tienen prevista la cotización por desempleo, cotizarán al tipo previsto para la contratación indefinida, si el vínculo societario con la cooperativa es indefinido, y al tipo previsto para la contratación de duración determinada, si el vínculo societario con la cooperativa es de duración determinada.

-Colectivos con una relación de servicios de carácter temporal con las administraciones, los servicios de salud o las fuerzas armadas: Los funcionarios de empleo de las administraciones públicas, el personal con nombramiento estatutario temporal de los servicios de salud, los militares de complemento y los militares de tropa y marinería de las fuerzas armadas que mantienen una relación de servicios de carácter temporal cotizarán según lo previsto para la contratación indefinida, si esos servicios son de interinidad o sustitución, y según lo previsto para la contratación de duración determinada, si esos servicios son de carácter eventual.

-Reconocimiento de discapacidad durante la vigencia del contrato de duración determinada: El tipo de cotización previsto para la contratación de duración determinada se modificará por el establecido para la contratación

indefinida a partir de la fecha en que se reconozca al trabajador un grado de discapacidad no inferior al 33 %.

-Representantes de comercio que presten servicios para varias empresas: A los representantes de comercio que presten servicios como tales para varias empresas les será de aplicación el tipo de cotización por desempleo que corresponda a cada contratación.

-Internos que trabajen en talleres penitenciarios y menores: A los penados y menores que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y centros de internamiento les será de aplicación el tipo previsto para la contratación indefinida.

-Cargos públicos y sindicales: Los cargos públicos y sindicales incluidos en el artículo 264.1.e)⁹⁴ y f)⁹⁵ LGSS, cotizarán al tipo previsto para la contratación de duración determinada.

-Reservistas: Los reservistas voluntarios, salvo cuando sean funcionarios de carrera, y los reservistas de especial disponibilidad, cuando sean activados para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, cotizarán al tipo previsto para la contratación de duración determinada.

-Fondo de Garantía Salarial: El 0,20 %, a cargo de la empresa.

-Formación profesional: El 0,70 %, del que el 0,60 % será a cargo de la empresa y el 0,10 % a cargo del trabajador.

Además de lo expuesto, hay que referirse ahora a la cotización y tipo para la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. El artículo 14 Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, se financiará exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia. El tipo de cotización aplicable a la base, se establecerá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.1 LGSS, que encuentra su desarrollo en el artículo 35 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017. A tal efecto dispone que la base de cotización correspondiente a

⁹⁴ Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena.

⁹⁵ Los altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

la protección por cese de actividad de los trabajadores incluidos en el RETA, será aquella por la que hayan optado los trabajadores incluidos en dicho Régimen especial.

En el RETA la base de cotización durante la percepción de las prestaciones por cese de actividad será la correspondiente a la base reguladora de la misma en los términos establecidos en el artículo 339.1 LGSS⁹⁶, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única vigente en el correspondiente régimen y de acuerdo con las circunstancias específicas concurrentes en el beneficiario.

Durante el año 2017, el tipo de cotización para la protección por cese de actividad será del 2,20 % a cargo del trabajador.

6.7.4 Tipos aplicables en los casos de reducción de las cuotas por contingencias excluidas y por colaboración voluntaria en la gestión de las contingencias comunes.

El artículo 145.2 LGSS determina la reducción del tipo de cotización en el porcentaje o porcentajes correspondientes a aquellas situaciones y contingencias que no queden comprendidas en la acción protectora que se determine de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2 LGSS, para quienes sean asimilados a trabajadores por cuenta ajena, así como para otros supuestos establecidos legal o reglamentariamente, que serían los que en el futuro puedan quedar comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen General conforme dispone el artículo 136.2.q) LGSS, que prevé su inclusión a cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de la asimilación prevista en el apartado 1 mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El desarrollo reglamentario aparece previsto en el artículo 62 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que dispone que cuando los sujetos obligados a cotizar a alguno de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social estén excluidos de alguna contingencia, financiada con cargo al respectivo tipo único de cotización, o cuando se trate de empresas autorizadas para colaborar voluntariamente en la gestión de la asistencia sanitaria y/o de la incapacidad temporal, debidas a enfermedad común o a accidente no laboral, el tipo único de cotización vigente será, asimismo, aplicable a las correspondientes bases de cotización, pero se reducirá la cuota íntegra resultante que correspondería de no existir la exclusión o colaboración, mediante la aplicación de un coeficiente o coeficientes fijados para cada ejercicio económico. Los coeficientes referidos se determinarán teniendo en cuenta la relación existente entre el importe del gasto presupuestado para las prestaciones a que afecte la exclusión o la colaboración y el importe del total previsto, que, en ambos casos, hayan de ser financiados con cotizaciones y demás recursos distintos a las aportaciones del Estado. En la determinación de los coeficientes aplicables se tendrá en cuenta, además, la obligación de contribuir a satisfacer las exigencias de la solidaridad nacional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 77.5 LGSS.

⁹⁶ La base reguladora de la prestación económica por cese de actividad será el promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese.

6.7.4.1 Coeficientes aplicables a las empresas excluidas de alguna contingencia.

Los coeficientes reductores que han de aplicarse a las cuotas devengadas por las empresas excluidas de alguna contingencia serán los siguientes para el año 2017, según dispone el artículo 19 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero. Se establecen los siguientes supuestos:

-En las empresas excluidas de la contingencia de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se aplicará el coeficiente 0,045, correspondiendo el 0,038 a la cuota empresarial y el 0,007 a la cuota del trabajador.

-En los supuestos a que se refiere el segundo inciso del primer párrafo del apartado 2 de la Disposición Transitoria Quinta Decreto 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, se aplicará el coeficiente 0,020, correspondiendo el 0,017 a la cuota empresarial y el 0,003 a la cuota a cargo del trabajador.

-En el supuesto de exclusión de las contingencias de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, respecto a los funcionarios públicos y demás personal a que se refiere la Disposición Adicional Tercera LGSS, se aplicará el coeficiente 0,055, correspondiendo el 0,046 a la aportación empresarial y el 0,009 a la aportación del trabajador.

La forma de aplicación de los coeficientes reductores a las situaciones anteriormente descritas, consiste en calcular el importe a deducir de la cotización, que se determinará multiplicando por los coeficientes señalados o la suma de los mismos, cantidad que se deducirá de la cuota íntegra resultante de aplicar el tipo único vigente a las correspondientes bases de cotización, conforme dispone el artículo 21 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero.

6.7.4.2 Coeficientes aplicables a las empresas autorizadas a colaborar voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social.

El coeficiente reductor aplicable a las empresas autorizadas para colaborar voluntariamente en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en la modalidad prevista en el artículo 102.1.b) LGSS, será el 0,045 sobre la cuota que les correspondería satisfacer de no existir la colaboración, según prevé el artículo 20 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero.

La forma de aplicación del coeficiente reductor a la situación anteriormente descrita, consiste en calcular el importe a deducir de la cotización, que se determinará multiplicando por el coeficiente señalado, cantidad que se deducirá de la cuota íntegra resultante de aplicar el tipo único vigente a las correspondientes bases de cotización, conforme dispone el artículo 21 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero.

6.8 Cotizaciones en situaciones de convenio especial y otras situaciones asimiladas a la de alta.

El artículo 166.3 LGSS establece que el convenio especial con la Administración de la Seguridad Social, constituye una situación asimilada a la de alta para determinadas contingencias, con el alcance y condiciones que reglamentariamente se establezcan. Es decir, a quien lo suscribe se le permite de esta forma mantener la expectativa de derechos en lo concerniente a prestaciones futuras, en los términos dispuestos en el artículo 1 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social⁹⁷.

La cotización correspondiente al convenio especial viene determinada por las contingencias cubiertas. Con carácter general son susceptible de cobertura todas con la excepción de las de incapacidad temporal, maternidad y riesgo por embarazo, FOGASA y Formación Profesional. El convenio especial, en función de las situaciones cubiertas, establece la obligación de cotizar durante su vigencia⁹⁸, determinando la base de cotización, el tipo aplicable y la cuota resultante.

Podrán suscribir el convenio especial con la TGSS⁹⁹:

-Los trabajadores o asimilados que causen baja en el Régimen de la Seguridad Social en que se hallen encuadrados y no estén comprendidos en el momento de la suscripción en el campo de aplicación de cualquier otro Régimen del Sistema de la Seguridad Social.

⁹⁷ La suscripción de convenio especial con la Seguridad Social en sus diferentes tipos determinará la iniciación o la continuación de la situación de alta o asimilada a la de alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda en razón de la actividad que el trabajador o asimilado desarrolle o haya desarrollado con anterioridad a la suscripción del convenio en los términos que se establecen en esta Orden y demás disposiciones complementarias.

El convenio especial con la Seguridad Social tendrá como objeto la cotización al Régimen de la misma en cuyo ámbito se suscriba el convenio y la cobertura de las situaciones derivadas de contingencias comunes mediante el otorgamiento de las prestaciones a que se extienda la acción protectora de dicho Régimen de la Seguridad Social por tales contingencias, de la que asimismo quedan excluidas, salvo en los supuestos en que otra cosa resulte de lo dispuesto en el Capítulo II de esta Orden, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo y los subsidios correspondientes a las mismas. Asimismo quedarán excluidas del convenio especial la cotización y la protección por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

⁹⁸ Artículo 6.1 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

⁹⁹ Artículo 2.2 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

-Los trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo de carácter indefinido, así como los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema de la Seguridad Social, siempre que unos y otros continúen en situación de alta y tengan cumplidos 65 o más años de edad y acrediten 35 o más años de cotización efectiva, y queden exentos de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

-Los trabajadores o asimilados en situación de pluriempleo o de pluriactividad que cesen en alguna de las actividades por cuenta ajena determinantes de la situación de pluriempleo o en la actividad o actividades por cuenta propia o en la prestación o prestaciones de servicios por cuenta ajena constitutivas de su situación de pluriactividad.

-Los trabajadores o asimilados que cesen en su prestación de servicios por cuenta ajena o en su actividad por cuenta propia y que sean contratados por el mismo u otro empresario con remuneraciones que den lugar a una base de cotización inferior al promedio de las bases de cotización correspondientes a los días cotizados en los doce meses inmediatamente anteriores a dicho cese.

-Los pensionistas de incapacidad permanente total para la profesión habitual que, con posterioridad a la fecha de efectos de la correspondiente pensión, hayan realizado trabajos determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de alguno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social.

-Los trabajadores que se encuentren percibiendo prestaciones económicas del nivel contributivo por desempleo y se les extinga el derecho a las mismas o pasen a percibir el subsidio por desempleo, así como los que cesen en la percepción de este último.

-Los pensionistas de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad permanente parcial para la profesión habitual como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría o error de diagnóstico.

-Los pensionistas de incapacidad permanente o jubilación a quienes se anule su pensión en virtud de sentencia firme o se extinga la misma por cualquier otra causa.

-Los trabajadores o asimilados que causen baja en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social por haber solicitado una pensión del mismo y ésta les sea posteriormente denegada por resolución administrativa o judicial firme.

-Los demás trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena o asimilados, en los supuestos especiales que se regulan en el Capítulo II Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

La base de cotización en la situación de convenio especial¹⁰⁰ 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, sin perjuicio de lo que con carácter de especialidad se establece de manera expresa en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre:

-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 las hubiese elegido, podrán incrementarse en cada ejercicio posterior a la baja en el trabajo o al cese en la actividad en el mismo porcentaje en que se aumente la base máxima del grupo de cotización correspondiente a su categoría profesional o la del régimen en el que hubiera estado encuadrado.

-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 12 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 en el RETA. A opción del interesado que las hubiese elegido, podrán incrementarse en cada ejercicio posterior a la baja en el trabajo o al cese en la actividad en el mismo porcentaje en que se aumente la base máxima del grupo de cotización correspondiente a su categoría profesional o la del régimen en el que hubiera estado encuadrado.

De tener acreditado un período de cotización inferior a 12 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.

-La base mínima de cotización vigente, en la fecha de efectos del convenio especial, en el RETA.

-Una base de cotización que esté comprendida entre las bases determinadas conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores.

-Cada vez que, durante el período de vigencia del convenio especial, la base mínima de cotización en el RETA sea modificada la base de cotización correspondiente al convenio será incrementada, como mínimo, en el mismo porcentaje que haya experimentado aquella base mínima o, en su caso, en el porcentaje superior que tenga derecho a elegir el interesado, hasta que la cuantía de la base resultante sea como máximo la base correspondiente al grupo 1.

¹⁰⁰ Artículo 6 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

-Las personas que suscriban el convenio especial y hayan optado por la base de cotización máxima, podrán solicitar que, mientras mantengan su situación de alta o asimilada a la de alta por la suscripción del convenio, su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumente en lo sucesivo la base máxima de cotización del Régimen de la Seguridad Social de que se trate.

-En ningún caso, la base de cotización resultante podrá ser superior al tope máximo de cotización vigente. En los casos de suspensión del convenio especial en los términos previstos en el artículo 10.1 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, cuando el trabajador o asimilado, por los períodos de actividad, fuere objeto de inclusión en el mismo o en otro Régimen de la Seguridad Social y coincidieren cotizaciones por períodos de actividad laboral y por convenio especial, 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 indicado tope máximo.

-Las opciones a que tienen derecho los suscriptores que se ejerciten con posterioridad a la suscripción del convenio especial deberán efectuarse antes del primero de octubre de cada año y tendrán efectos desde el día 1 de enero del año siguiente a la fecha de solicitud.

-La renuncia a estas opciones podrá realizarse en el mismo plazo y tendrá efectos desde el 1 de enero del año siguiente al de la formulación de la renuncia.

El tipo aplicable a la base será único y aparece recogido en el artículo 7 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, estando constituido por el vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.

Para determinar la cuota a ingresar por convenio especial se actuará de la forma siguiente:

-Se calculará la cuota íntegra aplicando a la base de cotización que corresponda el tipo único de cotización vigente en el Régimen General. El resultado obtenido se multiplicará por el coeficiente o coeficientes reductores aplicables, en función de la acción protectora dispensada por el convenio especial, y el producto que resulte constituirá la cuota líquida a ingresar. Los coeficientes a aplicar para la cotización en la situación de convenio especial serán los fijados anualmente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social que para el año 2017 aparecen dispuestos en el artículo 22 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero¹⁰¹.

¹⁰¹ a) Cuando el convenio especial tenga por objeto la 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, el 0,94.

Son sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar¹⁰² el comprometido en el convenio a abonar a su cargo el importe de la cuota correspondiente en los términos que el convenio establezca y en su caso aquel a quien se imponga expresamente dicha obligación en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre u otra norma específica. No obstante, podrán actuar como sustitutos de los trabajadores o asimilados que suscriban el convenio especial o, en su caso, de los empresarios

b) Cuando el convenio especial se hubiera suscrito con anterioridad a 1 de enero de 1998 y tenga por objeto la cobertura de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y servicios sociales, el 0,77.

c) En los supuestos de convenio especial suscrito con anterioridad a 1 de enero de 1998 por trabajadores contratados a tiempo parcial y en los supuestos de reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, el 0,77. Si el convenio especial se hubiera suscrito con posterioridad a 1 de enero de 1998, en los indicados supuestos o durante la situación de alta especial motivada por huelga legal o cierre patronal, el 0,94.

d) En los supuestos de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo, con derecho a cotización por la contingencia de jubilación, que suscriban el convenio especial regulado por el artículo 24 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre:

Por la totalidad de la base de cotización elegida por el interesado, para la cobertura de las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, el 0,14.

Por la diferencia entre dicha base de cotización y aquella por la que cotice en cada momento el Servicio Público de Empleo Estatal, para la cobertura de la contingencia de jubilación, el 0,80.

Si 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 esa misma fecha, se aplicarán los siguientes coeficientes:

Por la totalidad de la base de cotización elegida por el interesado, para la cobertura de las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, el 0,33.

Por la diferencia entre dicha base de cotización y aquella por la que cotice en cada momento el Servicio Público de Empleo Estatal, para la cobertura de la contingencia de jubilación, el 0,40.

e) En los convenios especiales regulados por el Real Decreto 2805/1979, de 7 de diciembre, sobre inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los españoles no residentes en territorio nacional que ostenten la condición de funcionarios o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales, cuando se hubieren suscrito antes de 1 de enero de 2000, se aplicará el 0,77. A los suscritos con posterioridad a dicha fecha les será de aplicación el 0,94.

f) En los supuestos de convenio especial suscrito por quienes pasen a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea, para la cobertura de las prestaciones por incapacidad permanente, el 0,25.

g) En los convenios especiales suscritos al amparo del Real Decreto 996/1986, de 25 de abril, por el que se regula la suscripción de convenio especial de emigrantes e hijos de emigrantes, se aplicará el 0,77.

h) En los convenios especiales suscritos al amparo del 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, se aplicará el 0,77. Igualmente, se efectuará una cotización por formación profesional en una cuantía equivalente al 0,20 por ciento de la base de cotización a que se refiere el artículo 4.1 del citado real decreto.

i) En los convenios especiales suscritos al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se aplicará el 0,77.

j) En los convenios especiales suscritos al amparo del Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo, por el que se regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral, se aplicará el 0,89.

2. Para determinar la cotización en los supuestos señalados en el apartado anterior, se calculará la cuota íntegra aplicando a la base de cotización que corresponda el tipo único de cotización vigente en el Régimen General, y el resultado obtenido se multiplicará por el coeficiente que en cada caso corresponda, constituyendo el producto que resulte la cuota a ingresar.

¹⁰² El artículo 9.1.1ª.m) Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el, en la situación de convenio especial es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

obligados al pago de la aportación correspondiente las personas físicas o jurídicas que asuman voluntariamente esta obligación con autorización expresa de dichos trabajadores, empresarios o asimilados. En tales casos y a los solos efectos de facilitar la liquidación y cumplimiento de la obligación de cotizar en virtud del convenio especial, la Dirección Provincial de la TGSS o Administración de la misma correspondiente, dará traslado de una copia de dicho convenio especial a la persona física o jurídica que sustituya al empresario o al trabajador o asimilado en el cumplimiento de la obligación de ingresar las cuotas respectivas. La sustitución en la persona del deudor hecha sin consentimiento expreso de la TGSS no liberará al suscriptor del convenio, sin perjuicio de que, si el sustituto realizare el pago, éste se considere efectuado por tercero con los efectos previstos en el artículo 17 Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes será el establecido en el artículo 27 Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

Por último, nos referiremos al convenio especial de empresarios y trabajadores sujetos a despidos colectivos que incluyan trabajadores con 55 o más años. Este convenio especial celebrado con empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, al que se refiere el 51.9 ET, se regirá por lo establecido en el artículo 166.3 LGSS, así como por las disposiciones contenidas en el capítulo I de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, con las particularidades siguientes, que se recogen en el artículo 20 de la misma:

-La solicitud de esta modalidad de convenio especial deberá formularse durante la tramitación del expediente de regulación de empleo. El convenio especial será suscrito por el empresario y el trabajador, por un lado, y la TGSS por otro.

-Las cuotas correspondientes a estos convenios especiales, serán objeto de totalización por la TGSS respecto de cada trabajador hasta que éste cumpla 61 años de edad y por todas las contingencias incluidas en la acción protectora del convenio especial. Dichas cotizaciones serán a cargo exclusivo del empresario, que podrá optar, respecto de todos los trabajadores, por realizar un pago único de las mismas, en cuyo caso deberá manifestarlo por escrito a la TGSS y efectuar su ingreso en la misma dentro del mes siguiente al de la notificación por parte de dicho Servicio Común de la cantidad a ingresar, o por solicitar de la TGSS el fraccionamiento de su pago en tantas anualidades como años le falten al trabajador o trabajadores para cumplir los 61 años de edad, con un máximo de seis años. En este caso, el ingreso de la primera anualidad deberá realizarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la notificación de la cantidad a ingresar, presentando en el mismo plazo, para responder de las cotizaciones pendientes, bien aval solidario suficiente a juicio de la TGSS o bien sustituyendo, con el consentimiento de dicho Servicio Común, la

responsabilidad del empresario por la de una entidad financiera o una entidad aseguradora. El aval se presentará durante la tramitación del expediente de regulación de empleo y habrá de tener validez desde la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo y hasta, al menos, un año después del vencimiento de la anualidad o anualidades que garantiza.

6.9 Cuotas por primas en contingencias profesionales.

Desde época histórica y teniendo en cuenta el origen del sistema de protección social implantado en 1900 por Ley de Accidentes de Trabajo, la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales adopta la denominación de primas. Ello es así, porque en un principio eran empresas privadas de seguros las que cubrían la cobertura de las contingencias profesionales, junto con las entonces denominadas mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La prima en el ámbito asegurador, es la cantidad que perciben las aseguradoras en contraprestación con la obligación de la asunción del aseguramiento del riesgo que se asegura. El artículo 19 LGSS determina que dichas las primas tendrán a todos los efectos la condición de cuotas de la Seguridad Social. La cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente¹⁰³.

El artículo 146 LGSS se refiere a la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el Régimen General, desarrollado en el artículo 11 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que dispone que la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empresarios se efectuará mediante la aplicación de los tipos de cotización que correspondan a las actividades económicas de empresas y trabajadores y a las ocupaciones o situaciones de estos últimos, conforme a la tarifa de primas vigente.

La cotización por las contingencias profesionales, se realizará aplicando a la base por dichas contingencias, los tipos de IT e IMS, que aparecen en la Tarifa de primas, con lo que se obtendrán de esa forma las dos subcuotas de IT e IMS. El sumatorio de ambas supone la determinación totalizada de la cuota por contingencias profesionales.

Las primas adicionales a la cotización de accidentes de trabajo que el Gobierno pueda establecer para las empresas que ofrezcan riesgos de enfermedades profesionales podrán diversificarse, en los términos y condiciones fijados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en función de la peligrosidad de la industria o clase de trabajo y de la eficacia de los medios de prevención aplicados, sin que dicha diversificación pueda

¹⁰³ Disposición Adicional Cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre.

suponer la exoneración de unas empresas y la asunción por otras del importe total de dichas primas adicionales¹⁰⁴.

La cuantía de las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales resultante de la aplicación de la tarifa de primas vigente y, en su caso, de las primas adicionales a que se refieren los apartados anteriores, podrá reducirse en el supuesto de empresas que se distingan en el empleo de medios eficaces de prevención¹⁰⁵. Es el RD 231/2017, de 10 de marzo¹⁰⁶, el que regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral¹⁰⁷. Desarrolla el referido RD la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, en todo lo que no se oponga al mismo. Las mutuas que presenten la solicitud por cuenta de sus empresas asociadas, previo acuerdo con las empresas beneficiarias del incentivo, podrán ser perceptoras de un porcentaje a

¹⁰⁴ Artículo 146.2 LGSS.

¹⁰⁵ Artículo 146.3 LGSS.

¹⁰⁶ En el ámbito de la Seguridad Social, la cotización por contingencias profesionales se calcula en relación con la siniestralidad de la actividad económica desarrollada por la empresa, existiendo, tal como establece el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, una diferenciación en función de los riesgos existentes entre las actividades. Sin embargo, dentro de cada actividad existen empresas que cuentan con una siniestralidad claramente inferior a la de su sector. Para incentivar a todas las empresas a mejorar la prevención de riesgos laborales, en el año 2010 se puso en marcha, mediante el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hubieran contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Este sistema, que prevé de forma expresa los artículos 97.2 y 146.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ha venido utilizándose desde su entrada en vigor por empresas de las distintas actividades, lo que ha incentivado la prevención de los riesgos laborales a nivel empresarial. Al amparo de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, este real decreto introduce una serie de mejoras tendentes tanto a conseguir una gestión del incentivo más ágil, eficaz y eficiente, como a dotar de una mayor seguridad jurídica a todo el procedimiento, eliminando condiciones y/o requisitos que, en muchos casos, se han revelado como generadores de una cierta inseguridad jurídica en los solicitantes del incentivo.

¹⁰⁷ Podrán ser beneficiarias del sistema de incentivos que se regula en este RD todas las empresas que coticen a la Seguridad Social por contingencias profesionales, tanto si estas están cubiertas por una entidad gestora como por una mutua colaboradora con la Seguridad Social, que observen los principios de la acción preventiva establecidos en la LPRL, y que reúnan, específicamente, los siguientes requisitos: a) Haber cotizado a la Seguridad Social durante el periodo de observación con un volumen total de cuotas por contingencias profesionales superior a 5.000 euros o haber alcanzado un volumen de cotización por contingencias profesionales de 250 euros en un periodo de observación de cuatro ejercicios; b) Encontrarse en el período de observación por debajo de los límites que se establezcan respecto de los índices de siniestralidad general y siniestralidad extrema a que se refieren los apartados 1 y 2 del anexo II; c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social; d) No haber sido sancionada por resolución firme en vía administrativa en el periodo de observación por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social. Solo se tendrán en cuenta las resoluciones sancionadoras que hayan adquirido firmeza durante el periodo de observación y aquellas en las que el solicitante sea considerado responsable directo de la infracción. e) Haber informado a los delegados de prevención de la solicitud del incentivo.

La cuantía del incentivo será del 5 por ciento del importe de las cuotas por contingencias profesionales de cada empresa correspondientes al periodo de observación. Cuando exista inversión por parte de la empresa en alguna de las acciones complementarias de prevención de riesgos laborales recogidas en los apartados 6 y 7 del anexo I, se reconocerá un incentivo adicional del 5 por ciento de las cuotas por contingencias profesionales con el límite máximo del importe de dichas inversiones complementarias.

Desde el 15 de abril al 31 de mayo de cada año, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este RD que deseen optar al incentivo deberán presentar su solicitud en la mutua o entidad gestora que asuma la protección de sus contingencias profesionales.

convenir entre las partes, que en ningún caso podrá superar el 10% del importe del incentivo, que podrá ir dirigido a incrementar su patrimonio histórico.

Asimismo, dicha cuantía podrá aumentarse para las empresas que incumplan sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral¹⁰⁸, en los supuestos y condiciones que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La reducción y el aumento previstos en este apartado no podrán exceder del 10 % de la cuantía de las respectivas cuotas, si bien el aumento podrá llegar hasta un 20 % en caso de reiterado incumplimiento de las aludidas obligaciones¹⁰⁹.

6.10 Recaudación de las cuotas en período voluntario.

La liquidación y recaudación en periodo voluntario de las cuotas se regula en los artículos 28 a 36 LGSS, que a su vez encuentra su desarrollo reglamentario en el RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social¹¹⁰ y este por Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social. Además de ellos, hay que tener en consideración el RD 1391/1995, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de la Gestión Financiera de la Seguridad Social y su desarrollo en la OM 22 de febrero de 1996.

El período voluntario de recaudación se iniciará en la fecha de comienzo del plazo reglamentario de ingreso y se prolongará, de no mediar pago u otra causa de extinción de la deuda, hasta la emisión de la providencia de apremio, con la que se dará inicio al período de recaudación ejecutiva, sin perjuicio de los casos en que resulte de aplicación el procedimiento de deducción.

Durante este trámite en que consiste el período voluntario de recaudación deberá seguirse lo siguiente:

- Se exige el cumplimiento de las obligaciones de naturaleza formal en materia de liquidación de cuotas, conforme disponen los artículos 29 LGSS y 18 RD 2064/1995, de 22 de diciembre (sistema de autoliquidación de cuotas; sistema de liquidación directa de cuotas)¹¹¹. Tendrán diferente tratamiento en relación con el posterior inicio de procedimiento de exacción de cuotas por la Administración, en función de que se produzca el total incumplimiento de las obligaciones referidas para los sistemas de

¹⁰⁸ Artículo 146.3 LGSS.

¹⁰⁹ A fecha de hoy no existe desarrollo reglamentario que posibilite la puesta en funcionamiento de la medida.

¹¹⁰ Sufre importantes modificaciones en su contenido por RD 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y de otras disposiciones legales.

¹¹¹ Deberán cumplirse las obligaciones en materia de liquidación de cuotas en la forma y plazos previstos en los artículos 22 LGSS y 18 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, aunque no llegue a efectuarse su ingreso dentro de plazo reglamentario (artículo 6.1.2º párrafo RD 1415/2004, de 11 de junio).

autoliquidación o de liquidación directa de cuotas o su cumplimiento dentro de los plazos reglamentariamente establecidos, aun cuando no se ingresen las cuotas correspondientes o se ingrese exclusivamente la aportación del trabajador, en cuyo caso producirán los efectos señalados en la propia LGSS y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

En el sistema de liquidación simplificada de cuotas a que se refiere el artículo 22.1.c) LGSS no será exigible el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el párrafo anterior, consistente en el cumplimiento de deberes de naturaleza formal, con independencia del incumplimiento o cumplimiento de la obligación de proceder al pago de la liquidación.

-Cuando los plazos reglamentarios para el pago de la deuda con la Seguridad Social se señalen por días y siempre que no se exprese otra cosa, se entienden que estos son hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados, domingos y festivos. Si se señalasen por meses o años, si el último día del plazo es inhábil, se entenderá que finaliza el anterior día hábil del plazo de que se trate.

6.10.1 Plazo reglamentario de ingreso.

El artículo 28 LGSS dispone que la falta de pago de la deuda dentro del plazo reglamentario de ingreso establecido determinará la aplicación del recargo y el devengo de los intereses de demora en los términos establecidos en la LGSS. El recargo y los 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 de la Administración, sin que la misma actúe en calidad de empresario, no se aplicará recargo ni se devengarán intereses.

La regla general para el plazo reglamentario de ingreso aparece dispuesta en el artículo 55 RD 1415/2004, de 11 de junio. Se considera plazo reglamentario de ingreso para que los responsables del pago hagan efectivas sus deudas a la Seguridad Social, el establecido en las disposiciones específicas aplicables a los distintos recursos y, en su defecto, el establecido en el artículo 56 RD 1415/2004, de 11 de junio.

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.

El artículo 56 RD 1415/2004, de 11 de junio, establece los diferentes plazos reglamentarios de ingresos de cuotas. Prevé los siguientes:

-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 considerarán 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 RETA se ingresarán dentro del mismo mes al que aquéllas correspondan.

-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.

-Respecto de los incrementos salariales debidos a convenio colectivo, el plazo reglamentario de ingreso finalizará el último día del mes siguiente a aquel en que deban abonarse, en todo o en parte, dichos incrementos en los términos estipulados en el convenio y, en su defecto, hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el boletín 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.

El Director General de la TGSS podrá autorizar que se efectúe el pago de las cuotas correspondientes en plazos reglamentarios distintos a los establecidos con

carácter general en el RD 1415/2004, de 11 de junio, 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.

El pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta podrá efectuarse, en los supuestos y condiciones que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mediante entregas parciales periódicas a cuenta de aquellas con posterior regularización anual o en el momento en que se extinga la obligación de cotizar, de producirse antes del transcurso de ese periodo anual¹¹².

6.10.2 El cumplimiento de las obligaciones formales conforme dispone el artículo 22 LGSS y en su caso la presentación de los documentos de cotización. Sus efectos en los procedimientos de exacción de cuotas y en materia sancionatoria.

El artículo 22 LGSS ha venido a modificar una obligación históricamente contemplada en el ámbito del cumplimiento de la obligación de pago de las deudas de Seguridad Social, precisamente cuando no se pagaba en plazo reglamentario, pero se establecía una obligación autónoma a la del pago como tal, consistente en la presentación al sellado de los documentos de cotización. No obstante, dicha obligación sigue contemplándose de manera residual. El nuevo sistema de liquidación directa cobró fuerza a raíz de las últimas modificaciones introducidas por la Disposición Final Primera Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, en cuya virtud se aprobó el desarrollo reglamentario del nuevo sistema de liquidación directa de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, aprobado por RD 708/2015, de 24 de julio, hoy previsto en el artículo 22 LGSS.

Conforme dispone el artículo 22 LGSS, se establecen tres sistemas para la liquidación de las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta:

- Sistema de autoliquidación por el sujeto responsable del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta¹¹³.
- Sistema de liquidación directa por la TGSS, por cada trabajador, en función de los datos de que disponga sobre los sujetos obligados a cotizar y de aquellos otros que los sujetos responsables del cumplimiento de la

¹¹² Es el supuesto típico de cotización en el Régimen de Seguridad Social de Trabajadores del Mar, cuando se cotiza “a la parte”.

¹¹³ El artículo 29.1 LGSS determina el cumplimiento de las obligaciones formales en el sistema de autoliquidación de cuotas a que se refiere el artículo 22.1.a) LGSS, manifestando al efecto que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán transmitir por medios electrónicos a la TGSS las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, salvo en aquellos supuestos en que dicha liquidación proceda mediante la presentación de los correspondientes documentos de cotización.

La transmisión o presentación a que se refiere el párrafo anterior podrá efectuarse hasta el último día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

obligación de cotizar deban aportar, en los términos previstos en el artículo 29.2 LGSS¹¹⁴.

No se procederá a la liquidación de cuotas por este sistema respecto de aquellos trabajadores que no figuren en alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda durante el período a liquidar, aunque el sujeto responsable del ingreso hubiera facilitado sus datos a tal efecto.

-Sistema de liquidación simplificada, que se aplicará para la determinación de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, de las cuotas de los Sistemas Especiales del Régimen General para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante la situación de inactividad¹¹⁵.

La implantación del sistema será progresiva. Los Secretarios provinciales de la TGSS procederán a dictar resolución, en cuya virtud se considerará incorporada al sistema a la empresa correspondiente¹¹⁶.

6.10.2.1 Efectos de los incumplimientos y de los cumplimientos exclusivos de las obligaciones formales sin pago de las liquidaciones.

La presentación en plazo de los documentos de cotización o la transmisión de los datos de cotización es obligatoria, a pesar de que el sujeto responsable del pago no ingrese las cantidades adeudadas. Los efectos que se derivan de dichos incumplimientos son los siguientes:

-Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS (remisión de la información prevista en dichos artículos o presentación de los documentos de cotización), se les exigirá un recargo del 10 % de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al

¹¹⁴ Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la TGSS el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

El referido cálculo se efectuará en función de los datos de que disponga la TGSS sobre los sujetos obligados a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, y por aquellos otros que obren en su poder y afecten a la cotización, como por los que deban aportar, en su caso, los citados sujetos responsables en cada período de liquidación.

¹¹⁵ El artículo 29.4 LGSS dispone que en el sistema de liquidación simplificada de cuotas a que se refiere el artículo 22.1.c) LGSS no será exigible el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 LGSS, siempre que el alta de los sujetos obligados a que se refieren dichas cuotas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los supuestos en que ese alta proceda, se haya solicitado dentro del plazo reglamentariamente establecido.

¹¹⁶ Disposición Final Segunda Ley 34/2014, de 26 de diciembre.

del vencimiento del plazo para su ingreso¹¹⁷ o, un recargo del 20% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

- Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS (remisión de la información prevista en dichos artículos o presentación de los documentos de cotización):

-Recargo del 20 % 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 % de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

-No se podrá llevar a cabo la compensación de las cantidades adelantadas por el empresario en concepto de pago delegado, ello sin perjuicio de la solicitud de reintegro al INSS o mutua.

-A los efectos sancionatorios, el cumplimiento o el incumplimiento de las obligaciones formales previstas en el artículo 29.1 y 2 LGSS, tiene consecuencias distintas:

-El incumplimiento, amén del otro incumplimiento por falta de pago, supone una infracción muy grave conforme dispone el artículo 23.1b) LISOS.

-El cumplimiento de las obligaciones formales, con incumplimiento de la obligación de pago, supone infracción grave conforme dispone el artículo 22.3 LISOS.

En el sistema de liquidación simplificada no se aplican las obligaciones dispuestas en el artículo 29.1 y 2 LGSS, ni en su caso la presentación de los documentos de cotización, siempre que se hayan presentado las altas en plazo reglamentario. Si el alta fuere solicitada fuera de plazo, las liquidaciones posteriores a la solicitud de alta fuera de plazo se efectuaran por el sistema simplificado. Para este caso, aun no habiendo abonado la deuda, se entenderán cumplidas las obligaciones formales referidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS¹¹⁸.

Todo lo referido con anterioridad se encuentra desarrollado en los artículos 58 y 59 RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social y en los artículos 27 a 32 Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. A tal efecto dispone el artículo 59 RD 1415/2004, de 11 de junio, sobre cumplimiento de obligaciones en materia de liquidación de cuotas,

¹¹⁷ Artículo 30.1.a) LGSS.

¹¹⁸ Artículo 29.4.2º párrafo LGSS.

que las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en el artículo 26.1 y 2 LGSS deberán cumplirse aunque los sujetos responsables del pago no ingresen aquellas dentro del plazo reglamentario que corresponda. A tal efecto, las liquidaciones de cuotas deberán efectuarse en la forma y plazos establecidos para cada sistema de liquidación en el citado artículo 26 y en el artículo 18 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre¹¹⁹. En los casos en que las liquidaciones de cuotas hayan de ser objeto de presentación mediante documentos de cotización, la falta de recepción de estos, cuando sean expedidos por la TGSS, no liberará al sujeto responsable de la obligación de pagar dentro de plazo reglamentario.

6.10.3 Obligaciones del sujeto responsable en materia de liquidación de cuotas, que permitan a la TGSS calcular la liquidación emitiendo al efecto el documento electrónico de pago.

Los sujetos responsables de la obligación de cotizar y abonar las cotizaciones, asumen una serie de obligaciones en orden a la liquidación de cuotas, que son contenidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS, para los casos de autoliquidación y de liquidación directa de cuotas. Dichas obligaciones existen en cualquier caso, aunque el sujeto responsable del pago de las cotizaciones no proceda a su abono en plazo reglamentario¹²⁰. Se establecen reglas diferentes en orden al cumplimiento de las distintas obligaciones que aparecen recogidas en el mencionado artículo para cada uno de los susodichos sistemas de liquidación. A saber:

A. Sistema de autoliquidación de cuotas.

En el sistema de autoliquidación de cuotas a que se refiere el artículo 22.1.a) LGSS, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán transmitir por medios electrónicos a la TGSS las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, salvo en aquellos supuestos en que dicha liquidación proceda mediante la presentación de los correspondientes documentos de cotización¹²¹. Las liquidaciones de las cuotas de la Seguridad Social, tanto por contingencias comunes como profesionales, que hayan sido devengadas durante el período a que se refiere la liquidación con aplicación, en su caso, de las

¹¹⁹ El artículo 27 Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, regula la forma de forma del pago de cuotas y a tal efecto dispone en relación con la presentación de los documentos o la transmisión de los datos necesarios sobre la liquidación a la TGSS para que por esta se realice dicho cálculo. Así, los documentos de cotización deberán ser cumplimentados o, en su caso, sus datos habrán de ser suministrados por los sujetos responsables del pago de las liquidaciones de cuotas correspondientes, a través de los medios y sistemas y con las formalidades que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social. Cuando los datos para determinar la cotización hayan de transmitirse por medios electrónicos, dicha transmisión deberá realizarse en las condiciones y con los efectos establecidos en la Orden de 3 de abril de 1995, sobre uso de tales medios en relación con la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, o norma que la sustituya, así como en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

¹²⁰ Artículo 59.1 RD 1415/2004, de 11 de junio.

¹²¹ Artículo 29.1 LGSS.

deducciones, compensaciones y recargos que procedan, efectuadas por los sujetos responsables de su ingreso, deben contener los datos que resulten necesarios para el desarrollo de las funciones de comprobación y, en su caso, liquidación, así como de las demás funciones de gestión recaudatoria y de la acción protectora atribuidas a las entidades gestoras y a la TGSS. Estas liquidaciones serán objeto de transmisión electrónica a la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, de presentación mediante los respectivos documentos de cotización, hasta el último día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso, conforme a lo previsto en los artículos 55 y 56 RD 1415/2004, de 11 de junio, con independencia de que las cuotas y los recargos que pudieran resultar aplicables se ingresen o no dentro de dicho plazo¹²².

En los casos en que las liquidaciones de cuotas hayan de ser objeto de presentación mediante documentos de cotización, la falta de recepción de estos, cuando sean expedidos por la TGSS, no liberará al sujeto responsable de la obligación de pagar dentro del plazo reglamentario¹²³.

B. Sistema de liquidación directa de cuotas.

En el sistema de liquidación directa de cuotas a que se refiere el artículo 22.1.b) LGSS, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la TGSS el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso. En este sistema las liquidaciones de cuotas se practicarán en la forma y dentro de los plazos siguientes¹²⁴:

-Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la TGSS la práctica de la liquidación de las cuotas de la Seguridad Social y aportar los datos que permitan efectuar su cálculo, hasta el penúltimo día natural del plazo reglamentario de ingreso.

-El cálculo de la liquidación se efectuará en función de los datos de que disponga la TGSS sobre los sujetos obligados a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, y por aquellos otros que obren en su poder y afecten a la cotización, como por los que deban aportar, en su caso, los citados sujetos responsables en cada período de liquidación. Respecto a estos últimos datos, el sujeto responsable podrá solicitar a la TGSS la utilización de aquellos que ya hubiera comunicado anteriormente, a efectos del cálculo de las liquidaciones correspondientes a períodos posteriores.

-La TGSS aplicará las deducciones a que se refiere el artículo anterior que procedan así como, en su caso, la compensación del importe de las prestaciones abonadas en régimen de pago delegado con el de las cuotas

¹²² Artículo 18.1 RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

¹²³ Artículo 59.2 RD 1415/2004, de 11 de junio.

¹²⁴ Artículo 18.2 RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

debidas correspondientes al mismo período de liquidación, en función de los datos recibidos de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social, conforme a lo previsto en el artículo 26.5 LGSS.

-Si la liquidación pudiera practicarse con los datos indicados, la TGSS procederá a su cálculo, emitiendo el documento electrónico de pago y la relación nominal de trabajadores dentro del plazo reglamentario de ingreso.

-Si la liquidación no pudiera realizarse porque los datos fueran insuficientes o no resultaran conformes con la normativa sobre cotización y recaudación de la Seguridad Social, la TGSS en un plazo máximo de 48 horas a contar desde la aportación de aquellos, informará al sujeto responsable sobre la causa que impide su cálculo, debiendo este solventarla y, en su caso, comunicar nuevamente los datos que permitan practicar la liquidación, hasta el penúltimo día natural del plazo reglamentario de ingreso, para su pago dentro de dicho plazo. De no solventarse la causa que impide la liquidación, el citado servicio común de la Seguridad Social procederá a reclamar el importe de las cuotas debidas conforme a los artículos 35 LGSS.¹²⁵

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, el sujeto responsable del ingreso podrá solicitar a la TGSS la práctica de la liquidación de las cuotas correspondientes a aquellos trabajadores cuyos datos permitan su cálculo. En este caso, se emitirá el documento electrónico de pago de la cotización correspondiente a tales trabajadores y la relación nominal referida a ellos.

-Si el sujeto responsable del ingreso de las cuotas solicitase la rectificación o anulación de la liquidación practicada antes del penúltimo día natural del plazo reglamentario de ingreso, sus obligaciones en este sistema de liquidación se considerarán cumplidas de concurrir alguna de las siguientes circunstancias:

-Cuando resulte posible efectuar una nueva liquidación de cuotas dentro del plazo reglamentario de ingreso tras solicitar su práctica y comunicar los datos necesarios para ello.

-Cuando no resulte posible efectuar una nueva liquidación de cuotas dentro de dicho plazo por causas imputables exclusivamente a la Administración.

¹²⁵ Determinación de las deudas por cuotas. En el caso de que la exacción de las cuotas se lleve a cabo mediante la reclamación de deuda, de incumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS dentro de plazo, se emitirán tomando como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera la reclamación de deuda, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas. En el caso de que la exacción de cuotas se lleve a cabo mediante acta de liquidación de cuotas y la ITSS se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera el acta de liquidación, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

-Cuando, dentro del plazo reglamentario de ingreso, el sujeto responsable del mismo solicite la rectificación de errores materiales, aritméticos o de cálculo en la liquidación practicada que sean imputables exclusivamente a la Administración, y la nueva liquidación en la que se corrijan tales errores se efectúe fuera de plazo.

C. Sistema de liquidación simplificada.

En el sistema de liquidación simplificada de cuotas a que se el artículo 22.1.c) LGSS no será exigible el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29.1 y 2 LGSS, siempre que el alta de los sujetos obligados a que se refieran dichas cuotas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los supuestos en que ese alta proceda, se haya solicitado dentro del plazo reglamentariamente establecido. Dicho sistema se aplicará para la determinación de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, de las cuotas de los Sistemas Especiales del Régimen General para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante la situación de inactividad, así como de las cuotas fijas del Seguro Escolar, de convenios especiales y de cualquier otra cuota cuya liquidación pueda establecerse a través de este sistema. En el mismo la TGSS practicará la liquidación de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a cada período sin necesidad de solicitud previa por parte del sujeto responsable, considerándose comunicada o presentada dentro de plazo conforme a lo previsto en el artículo 29.4 LGSS, para su ingreso por parte de aquel.

6.10.4 Compensaciones y deducciones.

6.10.4.1 Compensaciones por el importe de las prestaciones abonadas.

El artículo 29.5 LGSS establece el supuesto de compensación del crédito (cantidades anticipadas por el empresario) por las prestaciones abonadas como consecuencia de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social y su deuda por las cuotas debidas en el mismo período a que se refieren las respectivas liquidaciones, cualquiera que sea el momento del pago de tales cuotas, siempre que el sujeto responsable haya procedido a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 29.1 y 2 LGSS (cumplimiento de obligaciones formales en los sistemas de autoliquidación y sistema de liquidación directa de cuotas). Dicho artículo se encuentra desarrollado reglamentariamente en el artículo 60.1 RD 1415/2004, de 11 de junio, que alude a procedimientos distintos de compensación, en los supuestos del sistema de autoliquidación y sistema de liquidación directa de cuotas.

En el sistema de autoliquidación de cuotas, la compensación se aplicará por el propio sujeto responsable en las liquidaciones transmitidas dentro de plazo o, en su caso, en los documentos de cotización presentados en dicho plazo.

En el sistema de liquidación directa de cuotas, la compensación se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social respecto a los trabajadores por los que pueda practicarse la liquidación dentro de plazo, en función de los datos aportados por las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social.

Fuera del supuesto regulado en el artículo 29.5 LGSS, los sujetos responsables del pago de cuotas no podrán compensar sus créditos frente a la Seguridad Social por prestaciones satisfechas en régimen de pago delegado o por cualquier otro concepto con el importe de aquellas cuotas, cualquiera que sea el momento del pago de las mismas y hayan sido o no reclamadas en período voluntario o en vía de apremio, sin perjuicio del derecho de los sujetos responsables para solicitar el pago de sus respectivos créditos frente a la TGSS o a la entidad gestora o colaboradora correspondiente.

Se establecen tres excepciones a lo manifestado con anterioridad, en los términos previstos en el artículo 36.1 Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo¹²⁶, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el RD 1415/2004, de 11 de junio¹²⁷. El importe de las prestaciones a las que tengan derecho los representantes de comercio, los artistas y los profesionales taurinos no podrá ser compensado en los documentos de cotización, aunque concurren los requisitos y condiciones establecidos en el artículo 60 del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social y en esta orden, al satisfacerse tales prestaciones directamente a los beneficiarios por la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social responsable de ellas, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la OM 20 de julio de 1987, por la que se desarrolla el RD 2621/1986, de 24 de diciembre, sobre integración de regímenes especiales, en materia de campo de aplicación, inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas, cotización y recaudación.

¹²⁶ Redacción dada por el artículo único 7 de la Orden TIN/2777/2010, de 29 de octubre.

¹²⁷ El artículo 36.1 Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, establece dos supuestos especiales que requieren resolución específica de la TGSS para que proceda la compensación de prestaciones abonadas en régimen de pago delegado:

-La Dirección General de la TGSS podrá autorizar la compensación del importe de las prestaciones abonadas en régimen de pago delegado que no hubiera podido efectuarse en los documentos de cotización presentados en plazo reglamentario, en documentos de cotización correspondientes a los períodos de cotización que señale dicha TGSS siempre que se ingresen en plazo reglamentario y que se remita, con carácter previo, una resolución definitiva de la entidad gestora de la Seguridad Social reconociendo el derecho al resarcimiento.

-Asimismo, la Dirección General de la TGSS, a la vista de las circunstancias concurrentes en la empresa o sujeto responsable y previa petición de éstos, podrá autorizar con carácter general e indefinido la compensación de las prestaciones abonadas en régimen de pago delegado en documentos de cotización que se presenten en plazo reglamentario y se refieran a períodos distintos de aquellos a los que correspondan. Las autorizaciones concedidas no supondrán en ningún caso una alteración del procedimiento previsto en cada momento para el reconocimiento de las citadas prestaciones, en especial de los plazos establecidos para la presentación de la documentación que sea preceptiva a efectos de tal reconocimiento. En todo caso, estas autorizaciones y sus revocaciones se pondrán en conocimiento de la entidad gestora o colaboradora afectada por ellas, a través del procedimiento que se establezca.

6.10.4.2 Deducciones por bonificaciones, reducciones y “otras” deducciones en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social.

El artículo 20 LGSS y su desarrollo reglamentario por el artículo 17 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, se refieren a las deducciones por bonificaciones, reducciones y “otras” deducciones.

Las liquidaciones de las cuotas íntegras, resultantes de aplicar a las bases de cotización en su totalidad el tipo que corresponda o, en su caso, las liquidaciones de las cuotas fijas, únicamente podrán ser objeto de deducción mediante corrección de la base, minoración del tipo, reducción o bonificación de las cuotas, por las causas y en los términos y condiciones expresamente establecidos, sin perjuicio de la aplicación de la compensación y demás causas de extinción de las deudas con la Seguridad Social cuando resulten procedentes, de acuerdo con lo previsto en los artículos 51 y 60 RD 1415/2004, de 11 de junio.

En el sistema de autoliquidación de cuotas, la aplicación de las correcciones de bases, minoraciones de tipos, reducciones y bonificaciones deberá efectuarse por el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar en las liquidaciones de cuotas transmitidas dentro del plazo legalmente establecido o, cuando proceda, en los documentos de cotización presentados en dicho plazo, debiendo ingresarse únicamente la cuota líquida resultante, salvo que la norma que las establezca disponga otra cosa y sin perjuicio de que sus beneficiarios puedan solicitar posteriormente el resarcimiento del importe de la corrección, minoración, reducción o bonificación de la entidad u organismo que deba asumir su coste.

En los sistemas de liquidación directa y de liquidación simplificada de cuotas, la TGSS aplicará las correcciones de bases, minoraciones de tipos, reducciones y bonificaciones que correspondan a los trabajadores por los que se practique la liquidación dentro de plazo, para el ingreso de las cuotas resultantes por los sujetos responsables y sin perjuicio de la posibilidad de solicitar con posterioridad el resarcimiento indicado en el apartado anterior.

La adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización, que suponen las deducciones por bonificaciones, reducciones y “otras” deducciones, aparece dispuesto en el artículo 20 LGSS, previendo lo siguiente:

-Podrán obtener reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que se entienda que se encuentren al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión.

-La adquisición y mantenimiento de los beneficios en la cotización a que se refiere el apartado anterior requerirán, en todo caso, que las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que hubieren solicitado u obtenido tales beneficios suministren por medios electrónicos los datos relativos a la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, variaciones de datos de unas y otros, así como los

referidos a cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, en los términos y condiciones que se establezcan por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. No obstante lo anterior, la TGSS podrá autorizar, excepcionalmente y con carácter transitorio, la presentación de dicha documentación en soporte distinto al electrónico previa solicitud del interesado y en atención al número de trabajadores, su dispersión o la naturaleza pública del sujeto responsable.

-La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta devengadas con posterioridad a la obtención de los beneficios en la cotización dará lugar únicamente a su pérdida automática respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, salvo que sea debida a error de la Administración de la Seguridad Social.

-Cuando, por causa no imputable a la Administración, los beneficios en la cotización no se hubieran deducido en los términos reglamentariamente establecidos, podrá solicitarse el reintegro de su importe dentro del plazo de tres meses, a contar desde la fecha de presentación de la liquidación en que el respectivo beneficio debió descontarse. De no efectuarse la solicitud en dicho plazo se extinguirá este derecho. De proceder el reintegro en este supuesto, si el mismo no se efectuase dentro de los tres meses siguientes a la fecha de presentación de la respectiva solicitud, el importe a reintegrar se incrementará con el interés de demora previsto en el artículo 31.3 LGSS, que se aplicará al del beneficio correspondiente por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se presente la solicitud hasta la de la propuesta de pago.

La TGSS podrá comprobar la correcta aplicación de las deducciones, con independencia del sistema de liquidación utilizado. Las deducciones aplicadas sin causa o sin la forma debida, darán lugar a las liquidaciones que correspondan por la ITSS en ejercicio de las funciones que tiene atribuidas legalmente y reclamaciones por la TGSS. Todo ello sin perjuicio de las sanciones que resulten pertinentes, cuya competencia se residencia siempre en la ITSS.

6.10.5 Análisis de las bonificaciones y reducciones de las cuotas en los Programas de fomento del empleo.

El artículo 17.3 ET autoriza al Gobierno para regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Para ello, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Dichas medidas se

orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

Además, el artículo 2 RD-Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, regula los objetivos generales de la política de empleo, entre otros: garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 CE, en el acceso al empleo; asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años. Artículo que debe ser puesto en relación con el artículo 30 RD-Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, referido a los programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Hay que invocar además la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que regula el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que tienen por objeto la integración del colectivos de jóvenes no ocupados, ni integrados, facilitándose entre otras cosas a dichos colectivos una formación de aprendiz o período de prácticas. Con posterioridad la Ley 25/2015, de 28 de julio¹²⁸, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, extendió el anteriormente referido programa a los mayores de 25 años y menores de 30 años.

Toda la mecánica y planes de políticas de empleo, han tenido impulsos de naturaleza política, poco sujetas a la racionalidad y sistemática que en principio se suponen deseables. Por ello, se promulgó la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, por la que se aprobó un programa de fomento de empleo con cierta vocación de permanencia y estabilidad. Sin embargo, pronto fue modificándose lo en ella dispuesto. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; RD-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. RD 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida y la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, entre otras.

Es evidente la necesidad de adecuarse a las circunstancias del momento y los desequilibrios ofrecidos por el mercado de trabajo que son precisos corregir. Sin

¹²⁸ Reformado por RD-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

embargo, entiendo conveniente volver a encontrar una norma de esta naturaleza con cierta estabilidad y permanencia. En cualquier caso, sí se puede aseverar que los principales incentivos puestos a disposición a los empresarios para materializar dichos planes de fomento del empleo se han llevado a cabo a través de bonificaciones y reducciones de las cuotas de la Seguridad Social.

La gran cantidad de casos en los que son de aplicación bonificaciones y reducciones en España, hace que sea complejo seguir muchas veces la pista de todos los casos existentes. La cuestión se complica cuando la norma que pone en marcha un determinado plan con bonificaciones o reducciones es derogada y a pesar de ello sus efectos persisten. Es decir, siguen aplicándose las bonificaciones o reducciones hasta que se produzca el hecho invocado en la norma de pervivencia del plan. Se puede aseverar que a partir del RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se han reducido ostensiblemente la complejidad de las medidas y planes. Tal es el problema que la Disposición Final Octava RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, exige al Gobierno que sistematice en un solo texto todas las normas sobre planes y programas en los que se incentiva el empleo a través de subvenciones, bonificaciones o reducciones en la cuota. Tan es así lo manifestado que en la Disposición Transitoria Sexta RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, sobre supresión del derecho a la aplicación de bonificaciones, su apartado 1.a) manifiesta que queda suprimido el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta, que se estén aplicando a la entrada en vigor de este RD-ley, en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada, en que hubieran sido establecidas. Sin embargo, la Disposición Derogatoria Única del mismo sólo procedió a derogar expresamente algunas de ellas.

El apartado 2º de la Disposición Transitoria Sexta RD-ley 20/2012, de 13 de julio, recoge un listado de normas cuyas bonificaciones y reducciones en las cuotas siguen vigentes.

6.10.5.1 Bonificaciones y reducciones en la cuota.

A. Recogidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La Exposición de Motivos de la norma explicita los motivos de la batería de supuestos en forma de medidas de apoyo a la contratación directa e indirectamente. La destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50%. La incertidumbre a la hora de entrar en el mercado de trabajo, los reducidos sueldos iniciales y la situación económica general están provocando que muchos jóvenes bien formados abandonen el mercado de trabajo español y busquen oportunidades en el

extranjero. El desempleo de larga duración en España es también más elevado que en otros países y cuenta con un doble impacto negativo. Por un lado, el evidente impacto sobre el colectivo de personas y, por otro, el impacto adicional sobre la productividad agregada de la economía. La duración media del desempleo en España en 2010 fue, según la OCDE, de 14,8 meses, frente a una media para los países de la OCDE de 9,6 y de 7,4 meses para los integrantes del G7. Este ajuste ha sido especialmente grave para los trabajadores temporales. Mantenemos una tasa de temporalidad de casi el 25%, mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos. La temporalidad media en la UE27 es del 14%, 11 puntos inferior a la española. Como consecuencia de todo esto la norma contempla un sistema de “ayudas” que supone racionalizar el sistema de bonificaciones para la contratación indefinida, cuya práctica generalización ha limitado gravemente su eficiencia. Así, las bonificaciones previstas en esta Ley se dirigen exclusivamente a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, bien por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación en contratos indefinidos, o bien por la contratación indefinida, a través de la nueva modalidad contractual señalada, de jóvenes de entre 16 y 30 años o desempleados mayores de 45 años.

1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores¹²⁹.

Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito. Con independencia de los incentivos fiscales regulados en el artículo 43 LIS, las contrataciones bajo esta modalidad contractual de desempleados inscritos en la oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

¹²⁹ Artículo 4 Ley 3/2012, de 6 de julio. Se añade el apartado 5 bis por la Disposición final 23 Ley 3/2017, de 27 de junio. Se modifican los apartados 2, 4, 5 y 9 por el artículo 2 RD-ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los incentivos vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

En lo no establecido serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

2. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos¹³⁰.

Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, o que transformen en indefinidos contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota

¹³⁰ Artículo 7 Ley 3/2012, de 6 de julio. Se modifica el apartado 2 por el artículo 3.2 del RD-ley 16/2013, de 20 de diciembre.

empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los mismos términos, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

3. Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.

La Disposición Final Décima Ley 6/2017, de 24 de octubre, modifica el artículo 35 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, dando nueva redacción a las bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, dando nueva redacción. El cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al RETA, siempre y cuando no hubieran estado dados de alta en el mismo en los 5 años inmediatamente anteriores y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, a partir de la entrada en vigor de esta ley, tendrán derecho a una bonificación durante los 24 meses siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50 % durante los primeros 18 meses y al 25 % durante los 6 meses siguientes, de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

4. Bonificaciones por la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería.

La Disposición Adicional Décima segunda Ley 3/2012, de 6 de Julio, estableció que las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores. Dichas bonificaciones han sido prorrogadas anualmente en las sucesivas LGPE. En la actualidad sigue siendo de aplicación conforme dispone la Disposición Adicional Décimo primera 1ª Ley 3/2017, de 27 de junio, de LPGE para 2017.

B. Relacionadas con trabajadores discapacitados y trabajadores afectados por violencia de género o violencia doméstica, víctimas de terrorismo, víctimas de trata de seres humanos y trabajadores en situación de exclusión social.

1. Personas con discapacidad¹³¹. Programa de fomento del empleo y medidas de impulso de la contratación indefinida (el ámbito de aplicación e incentivos a la contratación).

Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

-En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

¹³¹ Artículo 2 Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Se añade el párrafo tercero al apartado 5 por el art. 6 de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre; se añade el apartado 4 ter por la disposición final 8 de la Ley 26/2015, de 28 de julio; se añade el apartado 4 bis y 6 por la disposición final 14.2 y 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

-En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

-Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

-En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

-Los trabajadores con discapacidad contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

-En los casos de contratos indefinido o temporal a tiempo parcial, las bonificaciones resultarán de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 %, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

Ello con la excepción del incremento previsto para mayores de 45 años y mujeres.

-Darán derecho a una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, los contratos de trabajo celebrados o que se celebren por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), con personas con discapacidad, en cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral y durante toda la vigencia de dichos contratos. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad¹³².

-Bonificación de cuotas a la Seguridad Social para contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de discapacitados. Los contratos de interinidad que se celebren con personas discapacitadas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras discapacitados que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta¹³³.

Hay que añadir cuatro bonificaciones que se han mantenido en vigor por mor de lo dispuesto en la Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social¹³⁴, en materia de discapacitados:

a) Contratos por tiempo indefinido de discapacitados, conforme artículo 7 RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados.

-70 % por cada trabajador discapacitado contratado menor de cuarenta y cinco años.

¹³² Artículo 2 RD-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria "E.coli", en vigor por la Disposición Transitoria Sexta RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

¹³³ Disposición Adicional Novena Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

¹³⁴ Da nueva redacción a la Disposición Transitoria Sexta, RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

-90 % por cada trabajador discapacitado contratado mayor de cuarenta y cinco años.

b) Transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con trabajadores discapacitados, conforme dispone la Disposición Adicional Sexta Ley 10/1994, 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

-70 % si son menores de 45 años

-90 % si son mayores de 45 años.

c) Bonificación del 100% en Centros Especiales de empleo, en los términos dispuestos en el artículo 4 OM 16 de octubre de 1998.

d) Bonificación del 100% a las empresas colaboradoras que contraten por tiempo indefinido a un trabajador del enclave con discapacidad con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, conforme establece el artículo 12 RD 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

C. Bonificaciones y reducciones en la cuota en la contratación con personas que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, violencia doméstica o víctimas de terrorismo.

Contratación indefinida. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctimas 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, de víctima de violencia doméstica o víctimas de terrorismo¹³⁵ sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 1.500 euros/año durante 4 años desde la contratación. Igualmente serán aplicables dichas bonificaciones en los supuestos de transformación de contratos temporales en indefinidos.

¹³⁵ Se incluye en el ámbito de aplicación de la medida de fomento a la contratación a las víctimas de terrorismo, por Ley 3/2012, de 6 de julio.

Contratación temporal. En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

El artículo 21.3 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, sigue siendo de aplicación conforme dispone la Disposición Transitoria Sexta RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Así, las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D. Bonificaciones y reducciones en la cuota en la contratación con personas que contraten indefinidamente a víctimas de trata de seres humanos.

La Disposición Final Octava Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, ha añadido este supuesto a los ya contenidos en Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. A tal efecto se establece lo siguiente:

Contratación indefinida. Los empleadores que contraten indefinidamente a víctimas de trata de seres humanos, identificadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y que, en su caso, hayan obtenido la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 2 años.

Contratación temporal. En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

E. Bonificaciones y reducciones en la cuota en la contratación con personas en situación de exclusión social.

El artículo 2 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, alude a los trabajadores de las empresas de inserción, cuya pertenencia como tal exige el cumplimiento de unos requisitos que son los siguientes:

Las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos 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.

En las bonificaciones aplicables a la contratación diferencia entre:

-Contratación indefinida. Los empresarios que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social y que tengan acreditada dicha condición, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuyo montante asciende a 600 € año durante 4 años.

-Contratación temporal. La bonificación a practicar sobre la cuota empresarial de la Seguridad Social asciende a 500 € año, durante toda la vigencia del contrato.

En aquellos supuestos en los que el trabajador contratado haya finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción social durante los 12 meses anteriores, no haya prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción y sea contratado por un empleador que no tenga la condición de empresa de inserción o centro especial de empleo, la bonificación será de 137,50 euros al mes, durante un periodo máximo de 12 meses. A la finalización de este periodo de 12 meses, serán de aplicación las bonificaciones previstas en los párrafos primero y segundo de este apartado hasta la duración máxima prevista¹³⁶.

Sigue vigente el siguiente beneficio para las empresas de inserción, conforme dispone la Ley 13/2012, de 26 de diciembre, que ha dado nueva redacción a la Disposición Transitoria Sexta, RD-ley 20/2012, de 13 de julio:

-Las empresas de inserción podrán beneficiarse de las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas referidas en el artículo 2, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida.

La situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos a los que se hace referencia en el apartado 1, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes, que se entienden son los correspondientes de las Comunidades Autónomas.

F. Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos temporales con víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género o violencia doméstica y trabajadores en situación de exclusión social.

¹³⁶ Se añade un nuevo párrafo tercero al apartado 5 del artículo 2 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, que modifica la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, por Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

El artículo 2.6 Ley 43/2006 de 29 de diciembre¹³⁷ regula las bonificaciones por contratación indefinida establecidas en los apartados 4, 4 bis y 5. Serán de aplicación asimismo en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales celebrados con las personas pertenecientes respectivamente a cada uno de los colectivos a que se refieren dichos apartados:

-Apartado 4. Los empleadores que contraten indefinidamente 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 víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 1.500 euros/año durante 4 años.

-Apartado 4 bis. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

-Apartado 5. Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, incluidos en los colectivos relacionados en la disposición adicional segunda de esta Ley, y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

En todos los casos mencionados cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.

¹³⁷ Se añade el párrafo tercero al apartado 5 por el artículo 6 Ley 31/2015, de 9 de septiembre. Se añade el apartado 4 bis y 6 por la disposición final 14.2 y 3 Ley 3/2012, de 6 de julio.

G. Bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

La Disposición Adicional Segunda Ley 12/2001, de 9 de julio¹³⁸, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se refiere a las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, estable que la cotización de los trabajadores por cuenta ajena¹³⁹ sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el RD-Ley 11/1998, de 4 de septiembre¹⁴⁰, les será de aplicación una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Solo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.

La duración máxima de las bonificaciones referidas, será coincidente con la de los períodos de los descansos a que se refiere el artículo 48.4.5 y 7 ET. En consecuencia, cuando el trabajador no agota el período máximo legalmente establecido a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.

Los beneficios referidos anteriormente no serán de aplicación en los casos que se mencionan en el artículo 2 RD-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento:

- Contrataciones de interinidad que se suscriban con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario, o de aquellos que sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.
- Contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus organismos autónomos.
- Contratos de puesta a disposición.

¹³⁸ Se modifica por el artículo 5 de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre.

¹³⁹ Hay que incluir al término trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los términos dispuestos por el artículo 11 Ley 5/2011, de 29 de marzo, modificada por Ley 31/2015, de 9 de septiembre.

¹⁴⁰ Se modifica por la Disposición Final 2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

De igual forma y en los mismos términos ahora referido a los trabajadores autónomos, el artículo 38 Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, regula las bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. A tal efecto dispone que a la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el RD 11/1998, de 4 de septiembre¹⁴¹, le será de aplicación una bonificación del 100 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

Solo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.

Los beneficios referidos anteriormente no serán de aplicación en los casos que se mencionan en el artículo 2 RD-ley 11/1998, de 4 de septiembre:

H. Bonificaciones aplicables en ciertas actividades económicas cuando son realizadas en Ceuta y Melilla: trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia.

La Disposición Adicional Vigésima tercera 2º LGSS dispone que los empresarios, excluida la Administración Pública y las entidades, organismos y empresas del sector público, dedicados a actividades encuadradas en los Sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias, en las Ciudades de Ceuta y Melilla, respecto de los trabajadores que presten servicios en sus centros de trabajo ubicados en el territorio de dichas ciudades, tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.

Asimismo, los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dedicados a actividades encuadradas en los sectores descritos en el párrafo anterior, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes.

¹⁴¹ Se modifica por la Disposición Final 2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La implementación y efectiva aplicación de las bonificaciones previstas en los párrafos anteriores será de manera progresiva durante las tres primeras anualidades de vigencia de la norma. Siendo el primer año del 43 %, el segundo del 46 % y, el tercero y sucesivos del 50 %.

I. Bonificaciones aplicables a los cuidadores de familias numerosas.

El artículo 9 Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, regula el beneficio por la contratación de cuidadores en familias numerosas que dará derecho a una bonificación del 45 % de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones que legal o reglamentariamente se establezcan, siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, definidos en los términos previstos en el artículo 2.3 Ley 40/2003, de 18 de noviembre, 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 en el primer párrafo de este artículo sólo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

J. Bonificaciones aplicables cuando la actividad se desarrolla en la entidad estatal de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo u órgano autonómico equivalente y los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias.

La Disposición Adicional Vigésima tercera 1º LGSS dispone que la entidad estatal de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo u órgano autonómico equivalente y los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias tendrán derecho a una bonificación del 65 por ciento de las cotizaciones, relativas a los mismos, por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.

Asimismo, a las cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichos trabajadores les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial. Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que pudieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas.

K. Bonificaciones aplicables a las partes de la relación laboral de carácter especial de los menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

La Disposición Adicional Vigésima tercera 1º, 2ª parte LGSS dispone que las partes de la relación laboral de carácter especial de los menores incluidos en el ámbito de aplicación de la LO 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, podrán beneficiarse de las bonificaciones a las que se refieren los dos párrafos anteriores.

Las bonificaciones previstas en esta disposición se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal, salvo las relativas a la aportación del FOGASA que se financiarán con cargo al presupuesto de dicho organismo.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social determinará las bases de cotización de este colectivo dentro de los límites máximos y mínimos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio en función de sus especiales características, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a las bases mínimas fijadas para los contratos a tiempo parcial.

L. Bonificaciones aplicables al personal investigador.

La Disposición Adicional septuagésima novena Ley 17/2012, de 27 de diciembre, LPGE para el año 2013, regula las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social a favor del personal investigador, con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida y en los términos que reglamentariamente se establezcan, autorizando al Gobierno para que establezca bonificaciones en las cotizaciones correspondientes al personal investigador que, con carácter exclusivo, se dedique a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica a que se refiere el artículo 35 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

La bonificación equivaldrá al 40 por ciento de las cotizaciones por contingencias comunes a cargo del empresario y la misma será compatible, en los términos que reglamentariamente se establezcan, con la aplicación del régimen de deducción por actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica establecido en el mencionado artículo 35.

Se tendrá derecho a la bonificación en los casos de contratos de carácter indefinido, así como en los supuestos de contratación temporal, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Las bonificaciones previstas en la presente disposición se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal¹⁴².

M. Bonificaciones por las prácticas curriculares externas.

La Disposición Adicional vigesimosexta Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, regula la bonificación en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional.

Las prácticas curriculares externas realizadas por los estudiantes universitarios y de formación profesional, que tienen el carácter exclusivamente de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, desarrollada por el RD 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, tendrán una bonificación del cien por cien en la cotización a la Seguridad Social a partir del día 1 de agosto de 2014¹⁴³.

N. Relación de supuestos de bonificaciones anteriores al RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, que al no venir expresamente dispuestas en la Disposición Adicional Sexta del mismo, se consideran vigentes.

1. Reducciones en la cuota en los contratos para la formación y el aprendizaje.

El artículo 3 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, regula las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje. También se regulan las reducciones en la cuota en los casos de las transformaciones en indefinidos de aquellos, así como de los que son puestos a disposición a través de una ETT. Supuestos a considerar:

1. Contratos para la formación y el aprendizaje. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de esta ley celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial

¹⁴² Se añade el apartado 4 a la Disposición Adicional septuagésima novena Ley 17/2012, de 27 de diciembre, LPGE para el año 2013, por la disposición final 29.3 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre.

¹⁴³ Hemos de considerar vigente la bonificación en cuanto que la Disposición Transitoria Sexta RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, no se refiere a su supresión.

y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 % si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 % de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas.

2. Transformación de los contratos en indefinidos. Las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

En el supuesto de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los mismos términos, a idéntica reducción cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

No serán de aplicación las reducciones cuando los contratos se formalizan en el marco de los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo. Las reducciones previstas en este artículo no serán de aplicación en los contratos para la formación y el aprendizaje cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en el marco de la legislación de empleo, incluyendo los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Especial situación de aplicación de bonificaciones¹⁴⁴ cuando la contratación se produzca con trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Los beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas previstos en este artículo consistirán en una bonificación cuando la contratación se produzca con trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, aplicándose dicha bonificación en los mismos términos que las reducciones previstas en los apartados anteriores.

¹⁴⁴ En estos casos, las reducciones en la cuota se convierten en bonificaciones por mor de la modificación operada en el punto 5 del artículo 3 Ley 3/2012, de 6 de julio, por el artículo 3 RD-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

2. Bonificación en los contratos formativos con personas con discapacidad.

La Disposición Adicional Vigésima ET regula las reducciones en la cuota empresarial cuando se formalizan contratos formativos (prácticas, formación y aprendizaje y aquellos que desempeñen la actividad en centros especiales de empleo) con trabajadores con discapacidad. Se dispone en estos casos lo siguiente:

Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del cincuenta % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del cincuenta % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación y el aprendizaje.

Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

3. Reducción en la cuota en los cambios de puestos de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y en los supuestos de enfermedad profesional.

La Disposición adicional octogésima sexta Ley 48/2015, de 29 de octubre, LPGE para el año 2016, regula la reducción en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional:

1. Cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural. En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, soportada por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, del 50 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

2. Cambio de puesto de trabajo en supuestos de enfermedad profesional. Esa misma reducción será aplicable, en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen, en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la

misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador. La cuestión aparece desarrollada en el artículo 5 RD 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, en relación con la prestación de incapacidad temporal, que regula las reducciones de aportaciones empresariales a la Seguridad Social en caso de traslado de un trabajador con enfermedad profesional a un puesto compatible con su estado.

Cuando los trabajadores a los que se les haya diagnosticado una enfermedad profesional en un grado que no dé origen a prestación económica, sean trasladados a un puesto de trabajo alternativo y compatible con su estado de salud, con objeto de interrumpir la desfavorable evolución de su enfermedad, las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes serán objeto de una reducción del 50 %.

En idénticas situaciones de diagnóstico, la misma reducción se aplicará en los casos en que los trabajadores con enfermedad profesional sean contratados por otra empresa, diferente de aquella en que prestaban servicios cuando se constató la existencia de dicha enfermedad, para desempeñar un puesto de trabajo compatible con su estado de salud.

La existencia de la enfermedad profesional se acreditará mediante certificación del correspondiente equipo de valoración de incapacidades del INSS. La constatación de la compatibilidad del nuevo puesto de trabajo con el estado de salud del trabajador se efectuará por la ITSS.

4. Reducción en la cuota en los contratos de interinidad en los casos de excedencias por cuidados de hijos.

La Disposición Adicional Vigésimoprimera ET se refiere a la sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares. A tal efecto se dispone que los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3 ET, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación:

- 95 % durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- 60% durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- 50 % durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad,

hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) ET y sus normas de desarrollo.

Ñ. Bonificaciones a la Seguridad Social en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

El artículo 6 Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se refiere a la financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Éste se financiará con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, de conformidad con lo establecido en la LGPE de cada ejercicio (cuota de recaudación conjunta de Formación Profesional), así como con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, y con los fondos propios que las comunidades autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia. Igualmente, las acciones del sistema de formación profesional para el empleo podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas. De la misma manera, y al objeto de garantizar la universalidad y sostenimiento del sistema, éste se podrá financiar con cuantas cotizaciones por formación profesional pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Anualmente, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaborará la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el sistema de formación profesional para el empleo entre los diferentes ámbitos e iniciativas de formación contempladas en esta ley. La propuesta de distribución se someterá a informe del órgano de participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

El punto 5 del artículo 6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, regula la aplicación de los fondos de formación profesional para el empleo, estableciéndose las siguientes posibilidades:

-Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores y a los permisos individuales de formación.

-Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para trabajadores desempleados y ocupados, incluida la dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social, así como a los programas públicos mixtos de empleo-formación. La concurrencia estará abierta a todas las entidades de formación que cumplan

los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente.

-La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas, ayudas de transporte, manutención y alojamiento y ayudas que permitan conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes, que se concedan a los desempleados que participen en las acciones formativas y, en su caso, a la compensación económica a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales, siempre y cuando concurra la excepcionalidad contemplada en el artículo 22.2 Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

El artículo 9.4 Ley 30/2015, de 9 de septiembre sobre la formación programada por las empresas, establece que para la financiación de los costes derivados de la formación prevista en este artículo, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrán de un «crédito de formación», el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la LPGE de cada ejercicio.

Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar, según el procedimiento que a tal efecto se establezca reglamentariamente y siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio presupuestario, su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.

En caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, con el límite del 100 % de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional. Lo establecido en este párrafo producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

Las empresas de menos de 100 trabajadores podrán, a su vez, agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el único objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Estas agrupaciones serán gestionadas necesariamente por las organizaciones y entidades previstas en el artículo 12.1 de esta ley. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para la comunicación y justificación que se desarrolle al amparo de esta iniciativa.

Asimismo, la LPGE de cada ejercicio establecerá el crédito mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus

plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social.

Para el año 2017, es de aplicación la Disposición Adicional centésima novena Ley 3/2017, de 27 de junio, de LPGE para el año 2017, cuyo apartado 4 dispone que las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 RD-ley 4/2015, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2015 el porcentaje de bonificación que, en función del tamaño de las empresas, se establece a continuación:

-Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 %.

-De 10 a 49 trabajadores: 75 %.

-De 50 a 249 trabajadores: 60 %.

-De 250 o más trabajadores: 50 %.

Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, en lugar de un porcentaje. Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación, en los términos establecidos en la citada normativa, las empresas que durante el año 2016 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.

Las empresas que durante el año 2017 concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual que les correspondería de conformidad con lo establecido en el párrafo primero de este apartado, por el importe que resulte de aplicar los criterios determinados por Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El crédito adicional asignado al conjunto de las empresas que concedan los citados permisos no podrá superar el 5 por ciento del crédito establecido en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo.

O. Bonificaciones y reducciones en la cuota destinadas al colectivo de jóvenes menores de 30 años, cuyo ámbito temporal de actuación se mantendrá hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, con excepción de los incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social (Capítulo III Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, sobre estímulos a la contratación).

1. Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

El artículo 9 Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, regula los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de treinta años tendrán derecho, durante un máximo de doce meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 % en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra. Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo anteriormente dispuesto.

Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente.
- Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato.

La formación, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser:

- Formación acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo.
- Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Requisitos del contrato de trabajo. Para la aplicación de esta medida, el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el ET. La jornada pactada no podrá ser superior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 ET.

Requisitos de las empresas que contraten. Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

2. Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos.

El artículo 10 Ley 11/2013, de 26 de julio, establece que las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de manera indefinida, a tiempo completo o parcial, a un joven desempleado menor de treinta años tendrán derecho a una reducción del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante el primer año de contrato, en los términos recogidos en los apartados siguientes.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán reunir los siguientes requisitos:

- Tener en el momento de la celebración del contrato una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores.
- No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.
- No haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este artículo.

Lo establecido en este artículo no se aplicará en los siguientes supuestos:

- Cuando el contrato se concierte con arreglo al artículo 4 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 ET.

-Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Los beneficios anteriormente recogidos, sólo se aplicarán respecto a un contrato. No obstante se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el periodo total de reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.

La empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

3. Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven.

El artículo 11 Ley 11/2013, de 26 de julio, establece que tendrán derecho a una reducción del 100 % de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los doce meses siguientes a la contratación, los trabajadores por cuenta propia menores de treinta años, y sin trabajadores asalariados, que a partir del 24 de febrero de 2013 contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a cuarenta y cinco años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Para la aplicación de los beneficios contemplados en este artículo, se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos. Se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.

En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, sólo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social.

4. Primer empleo joven.

El artículo 12 Ley 11/2013, de 26 de julio, dispone que para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional, las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a tres meses. Estos contratos se registrarán por lo establecido en el artículo 15.1.b) ET y sus normas de desarrollo, salvo lo siguiente:

-Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional.

-La duración mínima del contrato será de tres meses.

-La duración máxima del contrato será de seis meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

-El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 ET.

Las empresas incluidas los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

En el supuesto de contratos de trabajo celebrados con trabajadores para ser puestos a disposición de empresas usuarias, la limitación establecida en el párrafo anterior se entenderá referida en todo caso a la empresa usuaria.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos a que se refiere este artículo tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

En el supuesto de trabajadores contratados conforme a este artículo y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho a idéntica bonificación, bajo las condiciones establecidas en el párrafo anterior, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido, siempre que hubiera transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde la celebración del contrato inicial.

5. Incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social.

El artículo 9 Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, regula los incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social, incorporando las siguientes bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social:

-Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 137,5 euros/mes (1.650 euros/año) durante el primer año, y de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los dos años restantes, aplicable a las cooperativas y sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados como socios trabajadores o de trabajo, y que sean menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Si la incorporación se realiza con mayores de 30 años, la bonificación será de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los tres años. En el caso de cooperativas, las bonificaciones se aplicarán cuando estas hayan optado por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, en los términos dispuestos en la LGSS.

-Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida, o bien de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Estas bonificaciones no serán compatibles con las previstas en el artículo 16.3.a) Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

P. Mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido.

El artículo 8 Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, regula el mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido.

En los supuestos de contratación indefinida en cualquiera de sus modalidades, siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en este artículo, la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se determinará conforme a las siguientes reglas:

-Si la contratación es a tiempo completo, los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a cada mes quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización en la parte correspondiente a la empresa. Al resto del importe de dicha base le resultará aplicable el tipo de cotización vigente en cada momento.

-Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50 % de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, la cuantía anteriormente dispuesta se reducirá de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato.

El beneficio en la cotización previsto en este artículo consistirá en una bonificación cuando la contratación indefinida se produzca con trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, y en una reducción para el resto de trabajadores contratados.

El beneficio en la cotización se aplicará durante un período de 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato, que deberá formalizarse por escrito, y respecto de los celebrados entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016.

Finalizado el período de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que en el momento de celebrar el contrato al que se aplique este beneficio en la cotización contaran con menos de diez trabajadores tendrán derecho a mantener la bonificación o reducción, si bien durante este nuevo período estarán exentos de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía proporcionalmente reducida que corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Para beneficiarse de lo previsto en este artículo, las empresas deberán cumplir los siguientes requisitos:

-Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación del beneficio correspondiente. Si durante el período de bonificación o reducción existiese un incumplimiento, total o parcial, de dichas obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la

pérdida automática del beneficio respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta tales períodos como consumidos a efectos del cómputo del tiempo máximo de bonificación o reducción.

-No haber extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio previsto en este artículo. La exclusión del derecho a la bonificación o reducción derivada del incumplimiento de este requisito afectará a un número de contratos equivalente al de las extinciones producidas.

-Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.

-Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la bonificación o reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación. Se examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total cada doce meses. Para ello, se utilizarán el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito. A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

-No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la infracción grave del artículo 22.2 o las infracciones muy graves de los artículos 16 y 23 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de dicha Ley.

El beneficio en la cotización previsto en este artículo no se aplicará en los siguientes supuestos:

-Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 ET, o en otras disposiciones legales.

-Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del 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, así como las que se produzcan con estos últimos. Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la disposición adicional décima Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

-Contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

-Contratación de empleados en el sector público, incluidos sus sociedades y fundaciones.

-Contratación de trabajadores que hubiesen estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

-Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.

-El beneficio tampoco resultará aplicable a la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho al mismo.

La aplicación de la bonificación o reducción a que se refiere este artículo no afectará a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se calculará aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

La aplicación del beneficio previsto en este artículo será incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, con independencia de los conceptos a los que tales beneficios pudieran afectar, con las siguientes excepciones:

-En el caso de que el contrato indefinido se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, será compatible con la bonificación establecida en el artículo 107 Ley 18/2014, de 15 de octubre,

de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

-En el caso de que el contrato indefinido se formalice con personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo, será compatible con la ayuda económica de acompañamiento que aquellas perciban, en los términos previstos en el artículo 8 del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo.

Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación en el supuesto de personas que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que estas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como a los que se incorporen como socios trabajadores de las sociedades laborales.

En los supuestos de aplicación indebida del respectivo beneficio, por incumplir las condiciones establecidas en este artículo, procederá el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes, conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

En caso de incumplimiento del requisito de mantenimiento del nivel de empleo, quedará sin efecto la bonificación o reducción y se deberá proceder al reintegro de la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse aquella y las aportaciones ya realizadas, en los siguientes términos:

-Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce desde la fecha de inicio de la aplicación del respectivo beneficio hasta el mes 12, corresponderá reintegrar el 100 por cien de la citada diferencia.

-Si el incumplimiento se produce desde el mes 13 y hasta el mes 24, corresponderá reintegrar la citada diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 13.

-Si el incumplimiento se produce desde el mes 25 y hasta el mes 36, corresponderá reintegrar la citada diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 25.

La obligación de reintegro prevista en este apartado se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

6.10.5.2 Control de las bonificaciones y reducción de las cuotas por la ITSS y otras instancias públicas.

La Disposición adicional primera Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, regula la financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales y la Disposición adicional primera Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo se refiere a la financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales. El camino utilizado en la temática ahora objeto de análisis es el siguiente: las bonificaciones y las reducciones de cuotas son aplicadas por los empresarios de manera automática en los documentos de cotización a la Seguridad Social, sin perjuicio de su fiscalización a posteriori por la ITSS, por la TGSS y por el SPEE. Es decir, primero son aplicados los beneficios en forma de bonificación o reducción en los términos dispuestos en las normas que los regulan de manera directa por los empresarios como sujetos obligados a la cotización y con posterioridad, la Administración procede a su fiscalización, control y regularización.

La TGSS facilitará mensualmente al SPEE, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, incluyendo el referente a las personas jóvenes incluidas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el SPEE. Con la misma periodicidad, la Dirección General del SPEE, facilitará a la Dirección General de ITSS la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

Se consideran requisitos generales para poder acceder a la aplicación de las bonificaciones y reducciones de la Seguridad Social, los que a continuación se mencionan:

- Podrán aplicar reducciones y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social, las empresas que se encuentren al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social en el momento de la concesión de los beneficios.

- Los empresarios y demás sujetos responsables de la obligación de cotización perderán los beneficios en forma de bonificación, reducción o cualesquiera otros beneficios en la cotización correspondientes al mes de que se trate, si no ingresan en plazo reglamentario las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta relativas a los trabajadores a que tales beneficios se refieran, no pudiendo deducir su importe en los documentos de cotización presentados en dicho plazo, salvo cuando hubieran solicitado dentro de éste el aplazamiento de las cuotas a que se refiera la liquidación y se hubiese concedido tal aplazamiento (artículo 17

RD 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 y artículo 36.2 Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el RD 1415/2004, de 11 de junio).

-Cuando por causa no imputable a la Administración, los beneficios en la cotización no se hubieran deducido en los términos reglamentariamente establecidos, podrá solicitarse el reintegro de su importe dentro del plazo de tres meses, a contar desde la fecha de presentación de la liquidación en que el respectivo beneficio debió descontarse. De no efectuarse la solicitud en dicho plazo se extinguirá este derecho. De proceder el reintegro en este supuesto, si el mismo no se efectuase dentro de los tres meses siguientes a la fecha de presentación de la respectiva solicitud, el importe a reintegrar se incrementará con el interés de demora previsto en el artículo 31.3 LGSS, que se aplicará al del beneficio correspondiente por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se presente la solicitud hasta la de la propuesta de pago (artículo 20.4 LGSS).

-El artículo 3 Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social, sobre la incidencia de la incorporación efectiva al Sistema RED en la adquisición y mantenimiento de beneficios en la cotización a la Seguridad Social, dispone que no podrán obtener reducciones o bonificaciones u otros beneficios en bases, tipos o cuotas, aquellas empresas que no se incorporen de manera efectiva al sistema RED. Además quedarán suspendidos, sin más trámite, los que tuvieran concedidos, respecto de todos sus trabajadores por cuenta ajena o asimilados y respecto de todos sus códigos de cuenta de cotización, tanto principales como secundarios, desde la fecha en que tal incorporación debió realizarse. Dicha suspensión se aplicará, asimismo, a los sujetos responsables que dejen de utilizar de forma efectiva el Sistema RED en las actuaciones relativas al encuadramiento, cotización y recaudación.

-El artículo 46 LISOS regula las sanciones accesorias en las que incurren los empresarios que hayan cometido las infracciones graves previstas en el artículo 15.3 y 6 LISOS o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 LISOS, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:

-Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo

afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.

-Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

-Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16.1.. y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

-En los supuestos previstos en el artículo 16.1.d), e) y f) LISOS quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

-Cuando la conducta del empresario dé lugar a la aplicación del tipo previsto en el artículo 22.2 LISOS, con independencia del número de trabajadores afectados, se aplicarán las medidas previstas en el artículo 46.1.a) y b) LISOS, si bien el plazo de exclusión previsto en la letra b) podrá ser de un año. En caso de reiteración de la conducta tipificada en el artículo 22.2 LISOS, el plazo de exclusión podrá ampliarse a dos años. Se producirá la reiteración cuando entre la comisión de dicha infracción y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días. A estos efectos, no tendrá la consideración de reiteración la conducta empresarial que dé lugar a una pluralidad de infracciones por afectar simultáneamente a más de un trabajador.

1. Supuestos de exclusiones para el acceso a las medidas de impulso de la contratación indefinida, en lo concerniente al programa de fomento del empleo.

El artículo 6 Ley 43/2006, de 29 de diciembre¹⁴⁵, para la mejora del crecimiento y del empleo, regula las exclusiones para acceder a las medidas de impulso de la contratación indefinida, en lo concerniente al programa de fomento del empleo. No se aplicarán en los siguientes supuestos:

¹⁴⁵ Se modifica el apartado 3 por el artículo 7.2 Ley 27/2009, de 30 de diciembre. Se modifica el apartado 1.b), con efectos desde el 1 de enero de 2008, por la Disposición Final 15ª Ley 51/2007, de 26 de diciembre.

-Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 ET u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.

-Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del 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, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

-Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.6, 3 y 4.2 Ley 43/2006, de 29 de diciembre. De igual forma no será de aplicación, en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 ET.

-Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

2. Exclusiones temporales para el acceso a las medidas de impulso de la contratación indefinida, en lo concerniente al programa de fomento del empleo.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

3. Exclusiones en el caso de trabajadores discapacitados.

El artículo 6.3 Ley 43/2006, de 29 de diciembre, dispone que cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones de la letra c) (trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d) (trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato), así como el caso en el que las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa.

No obstante, la exclusión establecida en la letra d) del apartado 1 (trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato) no será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

En todo caso, las exclusiones de las citadas letras c) (trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa) y d) (trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato) no se aplicarán si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral.

A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

4. Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones.

El artículo 7 Ley 43/2006, de 29 de diciembre¹⁴⁶, regula las situaciones de concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones. A tal efecto dispone

En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

Las bonificaciones aquí previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

5. Mantenimiento de bonificaciones.

El artículo 8 Ley 43/2006, de 29 de diciembre, dispone que cuando durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de esta Ley que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación. En el supuesto de que se reitere la novación del contrato a que se refiere el párrafo anterior, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera.

6. Reintegro de los beneficios.

¹⁴⁶ Se añade el párrafo último al apartado 1 por el artículo 1.2 Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre.

El artículo 9 Ley 43/2006, de 29 de diciembre, se refiere a los reintegro de los beneficios. Procede en los siguientes casos:

-En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. Se aplican al efecto el procedimiento de reclamación de deudas por la TGSS o el acta de liquidación por la ITSS.

-La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la LISOS. Esta previsión aparece prevista en el artículo 22.9 LISOS, definiéndose en el mismo la conducta tipificada consistente en obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones de formación profesional para el empleo y reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, en la que se entenderá producida una infracción por cada empresa y acción formativa.

6.10.6 Determinación de la deuda por acta de liquidación de cuotas.

La materia ahora objeto de análisis se regula en los artículos 35 y 36 LGSS, desarrollado reglamentariamente en los artículos 65 RD 1415/2004, de 11 de junio y 32 RGPSL.

Las actas de liquidación se extenderán con base en la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser esta superior en razón del trabajo que realice por cuenta ajena y que deba integrar la base de cotización en los términos establecidos en la ley o en las normas de desarrollo.

Cuando la ITSS se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera el acta de liquidación, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

Si la categoría profesional del trabajador no fuere conocida, se tomará como tal la que determine el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en función de las actividades del trabajador en la empresa, en aplicación de la normativa laboral que en cada caso corresponda. En los casos de polivalencia funcional o de realización de

actividades propias de dos o más categorías profesionales, se estará a las que resulten preferentes en la forma antes indicada¹⁴⁷.

Se entenderá comprendido dentro del supuesto previsto en el artículo 34.1.b)¹⁴⁸ LGSS, las diferencias existentes entre las remuneraciones realmente percibidas sujetas a cotización y las bases estimadas que figuren en las reclamaciones de deuda emitidas conforme al artículo 62.3.b) RD 1415/2004, de 11 de junio.

Las liquidaciones de cuotas calculadas mediante los sistemas recogidos en el artículo 22.1 LGSS, podrán ser objeto de comprobación por la TGSS, pudiendo requerir ésta a los sujetos responsables para que presenten la documentación exigida para poder efectuar dichas comprobaciones. De tal forma que las diferencias de cotización que pudiera resultar de las comprobaciones, pueden ser exigidas utilizando la TGSS el procedimiento de exacción de la reclamación de deudas. En estos caso, también podrán ser exigidas las diferencias de cotización por la ITSS a través de acta de liquidación de cuotas, conforme dispone el artículo 34.1.b) LGSS. Es decir, conforme dispone el artículo 19 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, relativo al control de las liquidaciones, su apartado 1, otorga una competencia omnicomprendiva a la TGSS para comprobar la exactitud y veracidad de las operaciones efectuadas y de los datos utilizados y/o aportados para la liquidación de las cuotas, cualquiera que sea el sistema por el que se haya procedido a su cálculo o determinación, en los términos dispuestos en el artículo 22 LGSS, así como recabar, los informes y la documentación necesaria para la justificación de tales datos y operaciones. A continuación, se indica que las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social también podrán ejercitar funciones de control de las liquidaciones, dentro de sus respectivas competencias. Pero termina diciendo el último párrafo del referido artículo 19.1 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderá sin perjuicio de las facultades de comprobación que corresponden a la ITSS en ejercicio de las funciones que tiene atribuidas legalmente.

A su vez el artículo 32 RGPSL desarrolla reglamentariamente los requisitos exigidos para la determinación de la deuda, que son a su vez requisitos de forma que deben acompañar a toda acta de liquidación. Entre estos requisitos formales, toda acta de liquidación deberá contener:

-Los datos que hayan servido de base para calcular el débito: período de descubierto, relación nominal y grupo de cotización de los trabajadores afectados o, en su caso, relaciones contenidas en las declaraciones oficiales formuladas por el presunto responsable, referencia suficientemente identificadora del contenido de tales declaraciones, o relaciones nominales y de datos facilitadas y suscritas por el sujeto responsable; bases y tipos de cotización aplicados; y cuantos otros datos pueda el funcionario actuante obtener o deducir a los fines indicados. En los supuestos en que los datos de los documentos de cotización discrepan de los contenidos en las

¹⁴⁷ Artículo 32.3 RGPSL.

¹⁴⁸ Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo, incluidas las aplicadas por compensaciones o deducciones.

comunicaciones de inscripción de empresa, afiliación, altas y bajas de trabajadores y variaciones de datos, el acta de liquidación se calculará a partir de los datos de estas comunicaciones, salvo que quedara probado en el expediente la validez de los datos contenidos en los documentos de cotización.

-Las actas de liquidación por derivación de responsabilidad, con excepción de las extendidas en los supuestos de contratas y subcontratas, contendrán los datos referentes al período de deuda al que se contrae el acto de derivación, el número total de los trabajadores que se encuentran afectados por la derivación, y el importe de la deuda que se deriva, diferenciando por cada uno de los meses de deuda imputados la cuantía de la deuda principal, y los recargos, intereses y costas, en los supuestos que fueran procedentes. En este supuesto, se adjuntará al acta la documentación anterior que acredite la preexistencia de la deuda.

-En los supuestos de responsabilidad solidaria y subsidiaria en la contratación de obras o servicios previstos en el artículo 42 ET y 168 LGSS, las actas de liquidación contendrán los datos indicados en el párrafo anterior, y además la identificación de los trabajadores que hayan prestado servicios en la misma, o los criterios y medios utilizados para la imputación de la deuda si la identificación de los trabajadores ocupados no fuera posible.

-En las actas de liquidación por aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para la financiación de acciones formativas del subsistema de formación profesional continua, previstas en el artículo 34.1.d) LGSS, se hará constar la cuantía de la bonificación practicada y el periodo al que corresponda. En los restantes supuestos de actas de liquidación por bonificaciones y reducciones en las cuotas y/ o conceptos de recaudación conjunta, bastará con consignar el periodo de descubierto, el trabajador afectado y la cuantía de la bonificación o reducción practicada.

6.10.7 La cotización, bonificaciones y reducciones en la cuota en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA).

6.10.7.1 Cotización.

Regulado en los artículos 307 a 313 LGSS, desarrollado reglamentariamente en los artículos 43 a 45 RD 2064/1995, de 22 de diciembre¹⁴⁹, por el que se aprueba el

¹⁴⁹ Derogó el Capítulo IV D 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

Son sujetos de la obligación de cotizar las personas que en razón de su actividad, se encuentran obligatoriamente incluidas en su campo de aplicación¹⁵⁰.

Los sujetos de la obligación de cotizar son también responsables de su cumplimiento como obligados directos respecto de sí mismos, siendo responsables subsidiarios del pago cuando las cotizaciones al referido régimen lo sean de las personas que a continuación se indican: el cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, inclusive, de los trabajadores determinados en el punto anterior que de forma habitual, personal y directa colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, siempre que no tengan la condición de asalariados respecto a aquéllos. Las Compañías regulares colectivas y los socios colectivos de las Compañías comanditarias, responden subsidiariamente respecto de la obligación directa que asumen los propios socios colectivos¹⁵¹. De igual forma, los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, titulares y cabezas de familia respecto a los familiares¹⁵².

También, aunque en este caso la responsabilidad es de naturaleza solidaria, las que asumen las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado, respecto de sus socios trabajadores por su incorporación a este Régimen Especial, responderán solidariamente de la obligación de cotizar de aquéllos¹⁵³.

6.10.7.1.1 Bases de cotización.

Las bases de cotización por todas las contingencias en el RETA son elegidas por el propio trabajador autónomo entre la máxima y la mínima, con las excepciones que más adelante se disponen. La determinación de las cuantías de las bases mínimas y máximas aparece dispuesta anualmente en la LPGE. Para el año 2017, aparecen recogidas en el artículo 106 Ley 3/2017, de 27 de junio, que regula las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional durante el año 2017, desarrollada en el artículo 15 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017:

-Base mínima de cotización: 893,10 euros mensuales.

-Base máxima de cotización: 3.751,20 euros mensuales.

¹⁵⁰ Artículo 43.1 RD 2064/1995, de 22 de diciembre

¹⁵¹ Artículo 3 Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

¹⁵² Artículo 2 Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

¹⁵³ Artículo 43.1 RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

La base de cotización para los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2017, sean menores de 47 años de edad será la elegida por estos, dentro de los límites que representan las bases mínima y máxima. Igual elección podrán efectuar aquellos trabajadores autónomos que en esa fecha tengan una edad de 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre de 2016 haya sido igual o superior a 1.964,70 euros mensuales, o causen alta en este régimen especial.

Los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2017, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 1.964,70 euros mensuales no podrán elegir una base de cuantía superior a 1.964,70 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2017, 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 especial con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación.

La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2017, tengan cumplida la edad de 48 o más años estará comprendida entre las cuantías de 963,30 y 1.964,70 euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de este, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este régimen especial con 45 o más años de edad, en cuyo caso la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 893,10 y 1.964,70 euros mensuales.

No obstante, la base de cotización de los trabajadores autónomos que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social cinco o más años tendrá la siguiente cuantía:

-Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 1.964,70 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 893,10 euros mensuales y 1.964,70 euros mensuales.

-Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 1.964,70 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 893,10 euros mensuales y el importe de aquélla incrementado en un 1,00 %.

Los trabajadores de este Régimen Especial podrán elegir, con independencia de su edad, una base de cotización que pueda alcanzar hasta el 220 por ciento de la base mínima de cotización que cada año se establezca para este régimen especial¹⁵⁴.

Los trabajadores cuyo alta en este 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

¹⁵⁴ Artículo 310 LGSS, regula la elección de la base de cotización con independencia de la edad.

cotización por la que venían cotizando en el régimen en el que causaron baja o elegir una base de cotización aplicando las reglas generales previstas, a tales efectos, en este régimen especial.

6.10.7.1.2 Tipo de cotización.

El tipo único de cotización y sus posibles opciones en función de las contingencias voluntariamente cubiertas por el trabajador autónomo aparecen recogidas en el artículo 106 Ley 3/2017, de 27 de junio, que regula las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional durante el año 2017, desarrollada en el artículo 15 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017:

-Tipos de cotización por contingencias comunes: el 29,80 %. Si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad será el 29,30 %.

-Cuando el trabajador por cuenta propia o autónomo no tenga en dicho régimen la protección por incapacidad temporal, el tipo de cotización será el 26,50 %.

-Los trabajadores incluidos en este régimen especial que no tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10 %, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones previstas en los capítulos VIII y IX del título II LGSS.

-Se aplicará la tarifa de primas para la cotización por contingencias profesionales en función de la actividad económica del trabajador autónomo, teniendo en cuenta la base elegida por el propio interesado. En el supuesto de que el trabajador autónomo realice varias actividades, le será de aplicación aquellos tipos de la tarifa referida a la actividad con tipo más elevado.

-El tipo de cotización por el sistema de protección por cese de actividad será para el año 2017 del 2,2 %. A los acogidos al sistema de protección por cese en la actividad les serán de aplicación de una reducción de 0,5% en la cotización por la cobertura de IT derivada de contingencias comunes.

6.10.7.1.3 Diferentes posibilidades referidas a la gestión instrumental en el RETA, que deben considerarse nuevos beneficios para los sujetos obligados: afiliación, altas, bajas y cambios en la determinación de las bases.

6.10.7.1.3.1 La afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del RETA.

El artículo 46 RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, ha sido modificado por la Disposición Final Primera Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, sobre modificación del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

En el RETA las obligaciones de afiliación, altas y bajas, se realizan de la siguiente manera:

-La afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del RETA se efectuarán con arreglo a las peculiaridades señaladas en los apartados siguientes, sin perjuicio de las establecidas específicamente en el artículo 47 bis RD 84/1996, de 26 de enero, respecto a los que estén incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

-Las afiliaciones y las altas, iniciales o sucesivas, serán obligatorias y producirán los siguientes efectos en orden a la cotización y a la acción protectora:

-La afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que concurran en la persona de que se trate los requisitos y condiciones determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos, respectivamente, por los artículos 27.2 y 32.3.1º Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

-El resto de las altas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32.3.1º Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

-Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario tendrán, asimismo, efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial.

En tales supuestos y sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan por su ingreso fuera de plazo, las cotizaciones

correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta serán exigibles y producirán efectos en orden a las prestaciones una vez hayan sido ingresadas, con los recargos e intereses que legalmente correspondan, salvo que por aplicación de la prescripción no fuesen exigibles dichas cuotas ni por ello válidas a efectos de prestaciones.

La TGSS dará cuenta de las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario a la ITSS.

-Procederán la afiliación y el alta de oficio en este régimen especial por la TGSS en los supuestos que resultan de los artículos 26 y 29.1.3º Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, surtiendo igualmente efectos desde el día primero del mes natural en que resulte acreditada la concurrencia de los requisitos para la inclusión en este régimen especial, en los términos y con el alcance previstos en el párrafo anterior.

-Cuando los trabajadores autónomos realicen simultáneamente dos o más actividades que den lugar a la inclusión en este régimen especial, su alta en él será única, debiendo declarar todas sus actividades en la solicitud de alta o, de producirse la pluriactividad después de ella, mediante la correspondiente variación de datos, en los términos y con los efectos señalados en los artículos 28 y 37 Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. Del mismo modo se procederá en caso de que varíe o finalice su situación de pluriactividad.

En función de dichas declaraciones, la TGSS dará cuenta de las actividades desempeñadas en cada momento a la mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que el trabajador haya formalizado la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal y en su caso de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

-Las bajas de los trabajadores en este régimen especial producirán los siguientes efectos en orden a la cotización y a la acción protectora:

-Hasta tres bajas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que el trabajador autónomo hubiese cesado en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32 Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

-El resto de las bajas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural surtirán efectos al vencimiento del último día del mes natural en que el trabajador autónomo hubiese cesado en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32 RD 84/1996, de 26 de enero.

-Cuando, no obstante haber dejado de reunir los requisitos y condiciones determinantes de la inclusión en este régimen especial, el trabajador no solicitara la baja o la solicitase en forma y plazo distintos a los establecidos al efecto, o bien la baja se practicase de oficio, el alta así mantenida surtirá efectos en cuanto a la obligación de cotizar en los términos que se determinan en el artículo 35.2 de este reglamento y no será considerado en situación de alta en cuanto al derecho a las prestaciones.

La TGSS dará cuenta de las bajas solicitadas o practicadas fuera del plazo reglamentario a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-A las solicitudes de alta y baja de trabajadores en este régimen especial deberán acompañarse los documentos y medios de prueba determinantes de la procedencia de una u otra. A tales efectos podrán acompañarse alguno o algunos de los que a continuación se especifican:

-Documento que acredite que el solicitante ostenta la titularidad de cualquier empresa individual o familiar o de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario y otro concepto análogo o documento acreditativo del cese en dicha titularidad.

-Justificante de abonar el Impuesto sobre Actividades Económicas o cualquier otro impuesto por la actividad desempeñada o certificación de no abonar dicho impuesto, uno y otra referidos, como máximo, a los últimos cuatro años.

-Copia de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas, que sean necesarios para el ejercicio de la actividad de que se trate y, en su defecto, indicación del organismo o administración que las hubiese concedido o copia de la documentación acreditativa de su extinción o cese.

-Copia del contrato celebrado entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, una vez registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal y copia de la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal de la terminación del contrato registrado.

-Declaración responsable del interesado y cualesquiera otros, propuestos o no por el solicitante, que le sean requeridos a estos efectos por la Tesorería General de la Seguridad Social.

6.10.7.1.3.2 Encuadramiento de hijos con discapacidad del trabajador autónomo.

La Disposición Final Sexta Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo se refiere al encuadramiento de hijos con discapacidad del trabajador autónomo, que modifica la Disposición Adicional Décima Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, sobre encuadramiento en la Seguridad Social de los hijos del trabajador autónomo.

Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.

- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

La Disposición Final Sexta Ley 6/2017, de 24 de octubre modifica también el artículo 12.2 LGSS, sobre disposiciones aplicables a determinados colectivos, en concreto a familiares. A tal efecto se prevé que sin perjuicio de lo previsto en el artículo 7.1 LGSS que establece que no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario, los familiares del trabajador autónomo y de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

-Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.

-Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

6.10.7.1.3.3 La cotización se practicará por días trabajado.

El artículo 43 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, ha sido modificado por la Disposición Final Segunda Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, titulada de modificación del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el RD 2064/1995, de 22 de diciembre. Así mismo, dicha Disposición Final Segunda Ley 6/2017, de 24 de octubre, añade un nuevo artículo al RD 2064/1995, de 22 de diciembre, el 43 bis, sobre cambios posteriores de base de cotización.

En el RETA las obligaciones sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, se realizan de la siguiente manera:

-En el RETA son sujetos de la obligación de cotizar las personas que, en razón de su actividad, se encuentran obligatoriamente incluidas en su campo de aplicación.

Los sujetos de la obligación de cotizar son también responsables de su cumplimiento como obligados directos respecto de sí mismos, siendo responsables subsidiarios del pago las personas determinadas en los artículos 2.1 Ley 18/2007, de 4 de julio, y 3.a) RD 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el RETA, con respecto a sus familiares incluidos, respectivamente, en los artículos 2.3 y 3.b) Ley 18/2007, de 4 de julio, y el Decreto antes señalados, así como las compañías a que se refiere el artículo 3.c) RD 2530/1970, de 20 de agosto, con respecto a sus socios y sin perjuicio, en ambos casos, del derecho del responsable subsidiario a repetir contra el principal obligado al pago.

Las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado, respecto de sus socios trabajadores por su incorporación a este Régimen Especial, responderán solidariamente de la obligación de cotizar de aquéllos.

-Las bases mínima y máxima de cotización a este régimen especial, para todas las contingencias y situaciones protegidas por el mismo, serán las que se establezcan en cada ejercicio económico por la LPGE.

La inclusión en este régimen especial llevará implícita la obligación de cotizar, al menos, sobre la cuantía de la base mínima que corresponda al interesado, sin perjuicio del derecho de este a elegir otra base superior,

dentro de los límites comprendidos entre las bases mínima y máxima establecidas anualmente por la respectiva LPGE, ya sea con carácter general o con carácter particular para determinados trabajadores autónomos, por razón de su edad, condición, actividad, situación o número de trabajadores que hayan contratado a su servicio en el ejercicio anterior.

La elección de la base deberá realizarse de forma simultánea a la solicitud de alta en este régimen especial, dentro del plazo establecido para formular esta, y surtirá efectos desde el momento en que nazca la obligación de cotizar, de conformidad con el artículo 45.2 RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

El interesado podrá modificar su base con posterioridad por elección de otra, en los términos y condiciones establecidos por el artículo 43 bis RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

-Los tipos de cotización aplicables serán los fijados en la LPGE para cada ejercicio económico, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

Otra modificación importante operada por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, en materia de cotización en el RETA, es la referida a posibles cambios posteriores en la base a instancia del sujeto obligado a la cotización, para lo cual se ha añadido el artículo 43 bis RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que dispone lo siguiente:

-Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación de este régimen especial podrán cambiar hasta cuatro veces al año la base por la que viniesen obligados a cotizar, eligiendo otra dentro de los límites mínimo y máximo que les resulten aplicables en cada ejercicio, siempre que así lo soliciten a la Tesorería General de la Seguridad Social, con los siguientes efectos:

-1 de abril, si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el 31 de marzo.

-1 de julio, si la solicitud se formula entre el 1 de abril y el 30 de junio.

-1 de octubre, si la solicitud se formula entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

-1 de enero del año siguiente, si la solicitud se formula entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre.

-Los trabajadores autónomos que, en el momento de surtir efectos el cambio voluntario de base de cotización, reúnan las circunstancias de edad, condición, actividad, situación o número de trabajadores a su servicio a que se refiere el artículo 43.2 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, sólo podrán

elegir una base que esté comprendida entre los límites mínimo y máximo establecidos específicamente para ellos en cada ejercicio por la respectiva LPGE.

-Sin perjuicio de lo indicado en los apartados anteriores, los trabajadores autónomos que estén cotizando por cualquiera de las bases máximas de este régimen especial podrán solicitar que, mientras mantengan su situación de alta en dicho régimen, su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumenten esas bases máximas.

-Asimismo, los trabajadores autónomos que no estén cotizando por cualquiera de las bases máximas podrán solicitar que, mientras mantengan su situación de alta, su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumenten las bases máximas de cotización de este régimen especial. En ningún caso, la base de cotización elegida podrá ser superior al límite máximo que pudiera afectar al trabajador.

-Cualquiera de las opciones anteriores que se ejerciten simultáneamente con el alta en este régimen especial o, posteriormente al alta, durante todo el año natural, tendrán efectos desde el día 1 de enero del año siguiente a la fecha de presentación de la solicitud. La renuncia a estas opciones podrá realizarse, asimismo, durante todo el año natural, con efectos a partir del día 1 de enero del año siguiente a aquel en el que se presente la solicitud.

También se modifica el período de la liquidación. El artículo 45.1 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que regula el período de liquidación y contenido de la obligación de cotizar en el RETA, tiene nueva redacción por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, que en su Disposición final Segunda, se modifica el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre. A tal efecto se dispone que el período de liquidación de la obligación de cotizar al RETA estará siempre referido a meses completos, aunque en el caso de las altas y de las bajas a que se refieren, respectivamente, los apartados 2.a) y 4.a) RD 84/1996, de 26 de enero, comprenderá los días de prestación efectiva de la actividad por cuenta propia en el mes en que aquellas se hayan producido, exigiéndose la fracción de la cuota mensual correspondiente a dichos días; a tal efecto, la cuota fija mensual se dividirá por treinta en todo caso.

El cálculo de las cuotas en este régimen especial se efectuará mediante el sistema de liquidación simplificada.

6.10.7.2 Supuestos especiales en la cotización.

6.10.7.2.1 Supuestos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50%.

El artículo 313 LGSS regula las bases mínimas en supuestos de alta inicial en situación de pluriactividad. El contenido del referido artículo hay que conectarlo con lo previsto en el artículo 28 Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. En el supuesto de que el alta inicial en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dé lugar a una situación de pluriactividad se aplicarán las siguientes reglas en la cotización:

-Los trabajadores que causen alta por primera vez en este régimen especial y con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad podrán elegir como base de cotización en ese momento, la comprendida entre el 50 % de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la LPGE durante los primeros dieciocho meses, y el 75 % durante los siguientes dieciocho meses, hasta las bases máximas establecidas para este régimen especial.

-En los supuestos de trabajadores en situación de pluriactividad en que la actividad laboral por cuenta ajena lo fuera a tiempo parcial con una jornada a partir del 50 % de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable, se podrá elegir en el momento del alta, como base de cotización, la comprendida entre el 75 % de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la LPGE durante los primeros dieciocho meses, y el 85 % durante los siguientes dieciocho meses, hasta las bases máximas establecidas para este régimen especial.

-La aplicación de esta medida será incompatible con cualquier otra bonificación o reducción establecida como medida de fomento del empleo autónomo, así como con la devolución de cuotas que pueda preverse en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, como consecuencia del ejercicio de la actividad por cuenta propia en régimen de pluriactividad con otra por cuenta ajena.

-La TGSS procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda antes del 1 de mayo del ejercicio siguiente, salvo cuando concurren especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad a esa fecha¹⁵⁵.

La Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, de cotización para el año 2017, dispone las siguientes: 446,70 € cuando la base elegida sea del 50%; 669,90 € cuando se corresponda con el 75% y 759 € cuando coincida con el 85% de dicha base mínima.

Para aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que no se encuentran dentro del ámbito de aplicación previsto en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, se dispone lo siguiente en relación con su situación de pluriactividad. Si en el año 2016 las cotizaciones empresariales y del trabajador en el Régimen General, así como las

¹⁵⁵ La devolución de la cantidad se lleva a cabo de oficio por la TGSS y no a instancia de parte, como procedía con anterioridad: artículo 323 LGSS, redacción dada por Ley 6/2017, 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo.

cotizaciones efectuadas en el RETA, han cotizado por una cuantía igual o superior a 12.368,23 € tendrán derecho a una devolución del 50% de la cuota ingresada en el RETA. La devolución ha de instarse a través del propio interesado, debiendo de formularse en los cuatro primeros meses del ejercicio siguiente¹⁵⁶.

6.10.7.2.2 Supuestos de exoneración parcial en la cotización cuando se compatibiliza la realización de actividad con el 100% de la pensión de jubilación.

Dispone el artículo 214.2 LGSS que con carácter general, aplicable por lo tanto a cualquiera de los regímenes que integran el sistema, la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 % del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública. Sin embargo, el párrafo segundo del referido artículo 214.2 LGSS, ha sido modificado por Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que dice que “no obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 %”. De igual forma, el párrafo tercero también dispone de una excepción positiva a los autónomos que compatibilicen el trabajo con la pensión, cuando se refiere a los incrementos de la pensión a los efectos de su revalorización. Dice dicho párrafo que la pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 %, excepto en el supuesto de realización de trabajos por cuenta propia en los términos señalados en el párrafo anterior.

Durante la realización de actividad por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, conforme dispone el artículo 214 LGSS, la cotización se practica únicamente por IT y contingencias profesionales, quedando en cualquier caso sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8% sobre la base de contingencias comunes, no siendo estas computables a efectos de las prestaciones¹⁵⁷.

6.10.7.2.3 Beneficios en la cotización a personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo.

El artículo 21.5 LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, sobre derechos laborales y de Seguridad Social en los casos de trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género, que menciona que a las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia

¹⁵⁶ Artículo 15.10 Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, de cotización para el año 2017.

¹⁵⁷ Artículo 309 LGSS.

social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta. A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

El artículo 4 Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, regula los beneficios en la cotización para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia, que modifica el artículo 32 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, queda referido a las víctimas de violencia de género que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, se reducirá a la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda.

Alternativamente, aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el párrafo anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el 80 % del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto en los dos párrafos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en este artículo podrán aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar el 50 % del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

El período de baja en el RETA, exigido en los párrafos anteriores para tener derecho a los beneficios en la cotización en él previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

6.10.7.2.4 Bonificaciones y reducciones en la cotización.

6.10.7.2.4.1 Bonificaciones y reducciones en la cotización denominadas “generales”.

La Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se introduce un nuevo Capítulo II en el Título V, bajo la rúbrica Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo, en el que se incluyen los nuevos artículos 31 a 39. A su vez, la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, ha dado nueva redacción a los artículos 31 y 32 en su artículo 3.

El artículo 31 Ley 20/2007, de 11 de julio¹⁵⁸, versa sobre las reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia, estableciéndose el siguiente régimen jurídico:

-La cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se reducirá a la cuantía de 50 euros mensuales durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda.

-Alternativamente, aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el párrafo anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, podrán aplicarse durante los 6 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, equivalente al 80 % de la cuota.

-Con posterioridad al periodo inicial de 6 meses previsto en los dos párrafos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en este artículo, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 18 meses tras la fecha de efectos del alta, según la siguiente escala:

-Una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado.

-Una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en el párrafo anterior.

¹⁵⁸ Redacción dada por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

-Una bonificación equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en el párrafo anterior.

-En el supuesto de que los trabajadores por cuenta propia sean menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, podrán aplicarse además de las reducciones y bonificaciones previstas en el apartado anterior, una bonificación adicional equivalente al 30 por ciento, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de bonificación previsto en el apartado primero, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal. En este supuesto la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 30 meses.

-Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de este artículo.

-Lo previsto en el presente artículo resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena.

6.10.7.2.4.2 Bonificaciones y reducciones en la cotización especiales: aplicables a personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia.

El artículo 4 Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, sobre beneficios en la cotización, modifica el artículo 32 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que regula las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia. En relación con los mismos dispone:

-La cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, las víctimas de violencia de género y las víctimas del terrorismo, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, se reducirá a la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses

inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda.

-Alternativamente, aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el párrafo anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el 80 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

-Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto en los dos párrafos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en este artículo podrán aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar el 50 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

El período de baja en el RETA exigido en el párrafo anterior para tener derecho a los beneficios en la cotización en él previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

Lo previsto en el presente artículo resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena.

6.10.7.2.4.3 Bonificaciones aplicables a familiares colaboradores.

El artículo primero Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, introduce un nuevo Capítulo II en el Título V, en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, comprensivos entre otros del artículo 35, que regula las bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, y que también ha sido modificado por Disposición Final Décima Ley 6/2017. Dispone ahora lo siguiente:

-El cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre y cuando no

hubieran estado dados de alta en el mismo en los 5 años inmediatamente anteriores, y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, tendrán derecho a una bonificación durante los 24 meses siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50 % durante los primeros 18 meses y al 25 % durante los 6 meses siguientes, de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial, o Sistema Especial en su caso, de trabajo por cuenta propia que corresponda.

6.10.7.2.4.4 Bonificaciones aplicables a los trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.

El artículo primero Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, introduce un nuevo Capítulo II en el Título V, en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, comprensivos entre otros del artículo 36, que regula las bonificaciones a los trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla. Dispone éste lo siguiente:

-Los trabajadores encuadrados en el RETA dedicados a actividades encuadradas en los sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una bonificación del 50 % en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes.

6.10.7.2.4.5 Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

El artículo 6 Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, regula las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, modificando la redacción dada en el artículo 38 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en los siguientes términos:

-A la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos incluidos en el RETA, durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo

tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 % de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

-En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

-Esta bonificación será compatible con la establecida en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

-Hay que incluir en este elenco de posibles supuestos de bonificación¹⁵⁹, la cotización de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el RD-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

-Una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los socios encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

-Una bonificación del 100 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

-Solo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.

¹⁵⁹ El artículo 3 La Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, modifica la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, introduciendo un nuevo artículo 11 en ésta.

6.10.7.2.4.6 Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.

El artículo 5 Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que regula las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, ha modificado parcialmente el contenido del artículo 30 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que queda modificado como sigue:

-Los trabajadores incluidos en el RETA tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 % de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial en los siguientes supuestos:

-Por cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo.

-Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.

-Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

-En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el RETA, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

-La aplicación de la bonificación recogida en el apartado anterior estará condicionada a la permanencia en alta en el RETA y a la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, que deberá mantenerse durante todo el periodo de su disfrute. En todo caso, la duración del contrato deberá ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación.

Dicho trabajador contratado será ocupado en la actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del trabajador autónomo.

Cuando se extinga la relación laboral, incluso durante el periodo inicial de 3 meses, el trabajador autónomo podrá beneficiarse de la bonificación si contrata a otro trabajador por cuenta ajena en el plazo máximo de 30 días. El contrato a tiempo parcial no podrá celebrarse por una jornada laboral

inferior al 50 % de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Si la contratación es a tiempo parcial, la bonificación prevista en el apartado 1 de este artículo será del 50 %.

-En caso de incumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

No procederá el reintegro de la bonificación cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba.

Cuando proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el párrafo anterior.

En caso de no mantenerse en el empleo al trabajador contratado durante, al menos, 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada, salvo que, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, se proceda a contratar a otra persona en el plazo de 30 días.

En caso de que el menor que dio lugar a la bonificación prevista en este artículo alcanzase la edad de doce años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, esta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones.

En todo caso, el trabajador autónomo que se beneficie de la bonificación prevista en este artículo deberá mantenerse en alta en la Seguridad Social durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma. En caso contrario, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

-Solo tendrán derecho a la bonificación los trabajadores autónomos que carezcan de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los doce meses anteriores a la misma. No se tomará en consideración a los efectos anteriores al trabajador contratado mediante contrato de interinidad para la sustitución del trabajador autónomo durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto pre adoptivo como permanente o simple, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

-Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a su disfrute una vez por cada uno de los sujetos causantes a su cargo señalados en el apartado 1

del artículo 30 Ley 20/2007, de 11 de julio, siempre que se cumplan el resto de requisitos previstos en el presente artículo.

-La medida prevista en este artículo será compatible con el resto de incentivos a la contratación por cuenta ajena, conforme a la normativa vigente.

-En lo no previsto expresamente, las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en este artículo se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

6.10.7.2.4.7 Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos

El artículo 7 Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que regula las bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos, añade un nuevo artículo 38 bis a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, sobre bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos:

-Las trabajadoras incluidas en el RETA que, habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.

-Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 % sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida con carácter general en el correspondiente régimen especial el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

6.10.7.3 Reducción del recargo por retrasos en el pago de cuotas del primer mes.

Los artículos 30 LGSS y 10.1 y 2 RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, han sido

modificados por la Disposición Final Tercera Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, regulando los recargos por ingreso fuera de plazo. Dispone al efecto que transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengará el siguiente recargo cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 LGSS, el recargo del 10 % de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso. El caso de los autónomos, al ser un sistema de cotización simplificada conforme dispone el artículo 29.3 LGSS, no se exigen las formas prevenidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS, por lo que cualquier descubierto durante el primer mes, dará lugar al recargo del 10%.

6.10.7.4 Compatibilidad de la realización de trabajos por cuenta propia con la percepción de una pensión de jubilación contributiva.

La Disposición final quinta Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, modifica el artículo 214.2 y 5 LGSS en lo concerniente al percibo de la pensión de jubilación contributiva con la realización de una actividad por cuenta propia y si se acredita tener contratado al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 %. En otro caso, La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 % del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista. Finalizada la realización de la actividad por cuenta propia se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación en este último caso descrito.

6.11 Prescripción.

El instituto de la prescripción en materia de liquidación y recaudación de las cuotas y demás recursos del sistema de la Seguridad Social se regula en el artículo 24 LGSS y su desarrollo reglamentario en los artículos 42 y 43 RD 1415/2004, de 11 de junio.

Prescribirán a los cuatro años los siguientes derechos y acciones:

- El derecho de la Administración de la Seguridad Social para determinar las deudas por cuotas y por conceptos de recaudación conjunta mediante las oportunas liquidaciones.
- La acción para exigir el pago de las deudas por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, a contar desde la fecha en que finalice el plazo reglamentario de ingreso de aquéllas.

- La obligación de reintegro del importe de las prestaciones indebidamente percibidas, contados a partir de la fecha de su cobro o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución, con independencia de la causa que originó la percepción indebida, incluidos los supuestos de revisión de las prestaciones por error imputable a la entidad gestora.

-La acción para imponer sanciones por incumplimiento de las normas de Seguridad Social.

La prescripción se declarará de oficio, sin necesidad de que la invoque o excepcione el responsable de pago, en cualquier momento del procedimiento recaudatorio.

Respecto de las obligaciones con la Seguridad Social cuyo objeto sean recursos distintos a cuotas, el plazo de prescripción será el establecido en las normas que resulten aplicables en razón de la naturaleza jurídica de aquellas.

La prescripción quedará interrumpida por las causas ordinarias y, en todo caso¹⁶⁰, 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. La prescripción quedará interrumpida, asimismo, por el inicio de las actuaciones a que se refiere el artículo 20.6 LOITSS¹⁶¹.

Si existieran varias deudas liquidadas a cargo de un mismo responsable de pago, la interrupción de la prescripción por el ejercicio de la acción administrativa sólo afectará a la deuda a que ésta se refiera.

La prescripción de una deuda o parte de ella aprovecha por igual a todos los responsables de su pago. Interrumpido el plazo de prescripción para uno, se entenderá interrumpido para todos los demás.

¹⁶⁰ Establece el artículo 43.1 RD 1415/2004, de 11 de junio, los siguientes supuestos:

- Por cualquier actuación del responsable de pago conducente al reconocimiento o extinción de la deuda.
- Por cualquier acción de la TGSS o de la ITSS realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente al reconocimiento, regularización, comprobación, inspección, aseguramiento, liquidación y recaudación de todos o parte de los elementos de la obligación con la Seguridad Social.
- Por la interposición de recurso o impugnación administrativa o judicial; en tal caso, se iniciará de nuevo el cómputo del plazo de prescripción a partir de la fecha en que se dicte la resolución o sentencia firmes que los resuelvan. Cuando éstas declaren la nulidad de pleno derecho del acto impugnado, se considerará no interrumpido el plazo de prescripción por esta causa.
- Por solicitud de una prestación económica de la Seguridad Social en los supuestos en que legal o reglamentariamente esté prevista la posibilidad de advertir al interesado de que ha de ponerse al corriente en el pago de sus cuotas en orden al reconocimiento de aquélla.

¹⁶¹ En el supuesto de asuntos coincidentes con cuestiones que con carácter previo o incidental esté conociendo un órgano jurisdiccional y que pudieran dar lugar a la exigencia de pago de cuotas de la Seguridad Social, se iniciará actuación inspectora. El inicio de actuaciones, con conocimiento formal del empresario, interrumpirá el plazo de prescripción previsto en el artículo 24 LGSS.

Una vez que sea firme la sentencia y sea esta comunicada a la ITSS, se iniciará la tramitación del expediente liquidatorio y, en su caso, sancionador, o bien se archivarán las actuaciones.

El artículo 7.2 RGPSL dispone que en las deudas por cuotas a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 24 LGSS. La prescripción también se interrumpirá por la iniciación del procedimiento de oficio señalado en los artículos 148 LJS y 6 RGPSL. En todo caso, por el inicio de actuación administrativa con conocimiento formal del sujeto pasivo conducente a la comprobación de la infracción o de la deuda, por cualquier actuación del sujeto responsable que implique reconocimiento de los hechos constitutivos de la infracción o de la deuda, o por la interposición de reclamación o recurso de cualquier clase por parte de los afectados o sus representantes.

La comunicación trasladando el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal, cuando las infracciones pudieran ser constitutivas de delito, interrumpe la prescripción hasta que se notifique a la Administración competente la firmeza de la resolución judicial que recaiga, o hasta que el Ministerio Fiscal comunique su decisión de no ejercitar la acción penal.

6.12 Efecto de la falta de cotización en plazo reglamentario: recargos e intereses de demora.

El artículo 28 LGSS y su desarrollo reglamentario en el artículo 61 RD 1415/2004, de 11 de junio, establece los efectos de la falta de pago de la deuda dentro del plazo reglamentario de ingreso establecido, que determinará la aplicación del recargo y el devengo de los intereses de demora en los términos establecidos en la LGSS. Y en los casos que legalmente se determinen la emisión de reclamación de deuda, acta de liquidación o providencia de apremio, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

El recargo y los 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 de la Administración, sin que la misma actúe en calidad de empresario, no se aplicará recargo ni se devengarán intereses.

6.12.1 Recargos por ingresos fuera de plazo.

El artículo 30 LGSS y su desarrollo reglamentario en el artículo 10 RD 1415/2004, de 11 de junio, regulan los diferentes recargos por ingreso fuera de plazo, sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos. Se devengarán los siguientes recargos:

-Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS, un recargo del 10 % de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso o, un

recargo del 20% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

-Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el artículo 29 LGSS:

-Recargo del 20 % 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 % de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

-Las deudas con la Seguridad Social que tengan carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido se incrementarán con el recargo del 20 por ciento.

El artículo 10.5 RD 1415/2004, de 11 de junio, complementa lo manifestado con anterioridad, al advertir que los recargos se liquidarán e ingresarán conjuntamente con el principal de las deudas sobre las que recaigan. Cualquiera que sea la naturaleza de dichas deudas, las cantidades recaudadas en concepto de recargos se integrarán en su totalidad en el presupuesto de recursos de la TGSS.

Los ingresos del principal de la deuda realizados fuera del plazo reglamentario sin incluir la totalidad o parte del recargo que proceda serán considerados como ingresos a cuenta de la totalidad de la deuda, la cual no se entenderá satisfecha hasta que se produzca el ingreso del importe íntegro, incluidos los recargos.

Sin embargo, cuando en plazo reglamentario se hubiera ingresado exclusivamente la aportación de los trabajadores, conforme a lo establecido en este RD 1415/2004, de 11 de junio, el recargo se aplicará sobre la parte de deuda que resulte impagada después del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso.

6.12.2 Intereses de demora.

El artículo 31 LGSS y su desarrollo reglamentario en el artículo 11 RD 1415/2004, de 11 de junio, amén de las previsiones contenidas en los artículos 18 a 23 Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, regulan los intereses de demora por las deudas con la Seguridad Social.

Los intereses de demora por las deudas con la Seguridad Social serán exigibles, en todo caso, si no se hubiese abonado la deuda una vez transcurridos quince días desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción.

También 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 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 vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los que haya devengado, además, el recargo aplicable en el momento del pago, desde la fecha que sean exigibles¹⁶².

El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del período de devengo, incrementado en un 25 %, salvo que la LGPE establezca uno diferente.

En ningún caso, los intereses de demora devengados se acumularán al principal o al recargo a efectos del cálculo de nuevos intereses.

El devengo de intereses se prolongará hasta el ingreso en la TGSS de la totalidad de lo adeudado, sin que se suspenda, en ningún caso, por la impugnación administrativa o judicial de cualquier acto del procedimiento.

El cálculo y liquidación de los intereses de demora exigibles podrá realizarse:

-En la fecha de pago de la deuda apremiada, cuando éste sea realizado en las condiciones y con los requisitos establecidos en la providencia de apremio.

-En la fecha de la aplicación del ingreso no realizado en las condiciones a que se refiere el párrafo anterior o de la aplicación del líquido obtenido de la ejecución forzosa de bienes del apremiado o derivado del procedimiento de deducción. En este caso los intereses exigibles serán los que se hubiesen devengado a la fecha de aplicación.

-En cualquier momento en que la tramitación del procedimiento de apremio lo requiera.

No será necesaria la cuantificación expresa del importe de los intereses de demora en las notificaciones del procedimiento ejecutivo, siempre que se fije en ellas la cuantía de la deuda por principal y recargo y se advierta al interesado el devengo y exigibilidad de intereses.

En caso de extinción provisional o definitiva del crédito de la Seguridad Social, no será preciso efectuar la liquidación regulada en este apartado, sin perjuicio de su cálculo posterior exclusivamente en el supuesto de rehabilitación de la deuda extinguida de forma provisional.

El artículo 32 LGSS determina la imputación del pago de la deuda apremiada. A tal efecto se establece que el cobro parcial de la deuda apremiada se imputará, en primer

¹⁶² El recargo aplicable a dicho principal devengará intereses de demora sólo desde el vencimiento del plazo de los 15 días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio (artículo 11.1 RD 1415/2004, de 11 de junio).

lugar, al pago de la que hubiera sido objeto del embargo o garantía cuya ejecución haya producido dicho cobro y, luego, al resto de la deuda. Tanto en un caso como en otro, el cobro se aplicará primero a las costas y luego a los títulos más antiguos, distribuyéndose proporcionalmente el importe entre principal, recargo e intereses.

7. Reclamación de deudas.

La gestión recaudatoria en el ámbito de la Seguridad Social consiste en el ejercicio de una actividad administrativa que tiene por objeto la cobranza de los recursos de la Seguridad Social, consistentes en cuotas y conceptos que se recaudan conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social y cualesquiera otros ingresos de la Seguridad Social, que tengan el carácter de ingresos de Derecho público y cuyo objeto no sean frutos, rentas o cualquier otro producto de sus bienes muebles o inmuebles. La recaudación de los recursos es de competencia exclusiva de la TGSS, y se lleva a efecto a través de sus órganos de recaudación o colaboradores (entidades financieras y otros órganos o agentes autorizados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social). La recaudación se realizará a través de los procedimientos establecidos y en los modelos específicos de cotización al efecto. Pero, el sujeto responsable puede pagar lo adeudado en el período voluntario establecido al efecto o fuera de él. Puede pagar voluntariamente o puede ser apremiado a ello. Pues bien, cuando el sujeto obligado no paga en plazo, pueden desencadenarse dos procedimientos de exacción de cuotas de Seguridad Social, uno de ellos competencia de la ITSS y otro atribuido a la TGSS. Precisamente éste, es el llamado procedimiento de reclamación de deudas, previsto en el artículo 33 LGSS y su desarrollado reglamentario en los artículos 62 a 64 RD 1415/2004, de 11 de junio¹⁶³.

El supuesto de hecho de partida aparece contemplado en el artículo 33.1 LGSS, cuando dice que transcurrido el plazo reglamentario sin ingreso de las cuotas debidas, la TGSS reclamará su importe al sujeto responsable incrementado con el recargo que proceda, conforme a lo dispuesto en el artículo 30 LGSS.

Además de la falta de ingreso de las cuotas debidas en plazo reglamentario, la incoación del procedimiento de reclamación exige encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

-Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS¹⁶⁴ o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones

¹⁶³ Se modifica por el artículo 3 Real Decreto 708/2015, de 24 de julio.

¹⁶⁴ La reclamación de deudas se extenderán conforme al artículo 62.3 b) RD 1415/2004, de 11 de junio, para el supuesto de no haberse cumplido en plazo las obligaciones de naturaleza formal recogidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS. La reclamación de deuda se extenderá tomando como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera la reclamación, salvo en aquellos casos en que resulten de aplicación bases únicas.

En este supuesto, una vez transcurridos los plazos de ingreso establecidos en el artículo 64 RD 1415/2004, de 11 de junio, no producirá ningún efecto en el procedimiento recaudatorio el hecho de que los salarios percibidos por los trabajadores sean inferiores a las bases consignadas en la reclamación de deuda, no procediendo la devolución respecto de dichas bases.

de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos. Si estas circunstancias fuesen comprobadas por la ITSS, lo comunicará a la TGSS con la propuesta de liquidación que proceda.

-Falta de cotización en relación con trabajadores dados de alta que no consten en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos ni en los documentos de cotización presentados en plazo, respecto de los que se considerará que no se han cumplido las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS.

-Diferencias de importe entre las cuotas ingresadas y las que legalmente corresponda liquidar, que resulten directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, siempre que no proceda realizar una valoración jurídica por la ITSS sobre su carácter cotizante, en cuyo caso se procederá conforme a lo previsto en el artículo 34.1.b) LGSS¹⁶⁵.

-Deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la ITSS¹⁶⁶.

Procederá también reclamación de deuda cuando, en atención a los datos obrantes en la TGSS o comunicados por la ITSS, y por aplicación de cualquier norma con rango de ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social, deba exigirse el pago de dichas deudas:

-A los responsables solidarios, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengados hasta el momento en que se emita dicha reclamación.

-A los responsables subsidiarios, en cuyo caso y salvo que su responsabilidad se halle limitada por ley, la reclamación comprenderá el principal de la deuda exigible al deudor inicial en el momento de su emisión, excluidos recargos, intereses y costas.

¹⁶⁵ Los artículos 34.1.b) LGSS y 65.1.b) RD 1415/2004, de 11 de junio, regulan el supuesto de acta de liquidación por diferencias de cotización. El supuesto contemplado incluye las diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo, incluidas las aplicadas por compensaciones o deducciones.

Se entenderán comprendidas dentro de este supuesto las diferencias existentes entre las remuneraciones realmente percibidas sujetas a cotización y las bases estimadas que figuren en las reclamaciones de deuda emitidas conforme al artículo 62.3.b) RD 1415/2004, de 11 de junio.

¹⁶⁶ Entendemos que dentro de este supuesto entra el que a continuación se describe en el artículo 62.3 RD 1415/2004, de 11 de junio: en los supuestos de falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cumplidas dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS, las reclamaciones de deuda se extenderán en función de las bases de cotización por las que se hubiera efectuado la liquidación de cuotas correspondiente y con arreglo al tipo de cotización vigente en la fecha en que aquellas se devengaron.

-A quien haya asumido la responsabilidad por causa de la muerte del deudor originario, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda, los recargos, intereses y costas devengados hasta que se emita.

Los importes exigidos en las reclamaciones de deudas por cuotas y demás conceptos de recaudación conjunta, incluidos recargos sobre unas y otros¹⁶⁷, impugnadas o no, deberán hacerse efectivos dentro de los plazos siguientes:

-Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de la 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 notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

Las deudas con la Seguridad Social por recursos distintos a cuotas serán también objeto de reclamación de deuda, en la que se indicará el importe de la misma, así como los plazos reglamentarios de ingreso.

La interposición de recurso de alzada contra las reclamaciones de deuda solo 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 hubiese incurrido.

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

El artículo 63 RD 1415/2004, de 11 de junio, regula los requisitos de la reclamación de deuda que serán expedidas por la TGSS, que deberán contener los siguientes datos:

-Datos identificativos correspondientes al sujeto o sujetos responsables del ingreso.

-Naturaleza y período del descubierto.

-Datos necesarios para la determinación de la deuda con indicación del importe reclamado, así como de la cuantía del recargo aplicado y con expresión en su caso, del número de trabajadores a que se refiere la reclamación y de las bases y tipos de cotización aplicados.

-Plazo y forma en que haya de ser pagada.

-Consecuencias que se derivarán en caso de incumplimiento, con advertencia del devengo de interés de demora y plazo a partir del cual es exigible.

¹⁶⁷ Artículo 64 RD 1415/2004, de 11 de junio.

-Fecha en que se expide.

-Recurso que procede contra la reclamación de deuda, órgano ante el que ha de presentarse y plazo para interponerlo.

Las notificaciones por medios electrónicos de los actos administrativos de la Seguridad Social obligan a una serie de sujetos responsables, que son los incorporados al sistema RED, pero también a los que sin estar obligados a ello, han optado por dicho sistema de notificación. Para los demás las notificaciones se practicarán en el domicilio que se haya indicado para procedimiento y en su defecto el que figure en los archivos de la propia Seguridad Social. Las notificaciones que no hayan podido realizarse en sede electrónica de la Seguridad Social o en el domicilio del interesado se practicarán exclusivamente por medio de un anuncio público en el BOE.

En relación con las notificaciones por medios electrónicos hay que estar a lo dispuesto en la Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo, que regula las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social y en la Orden ESS/486/2013, de 26 de marzo, que crea y regula el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social para la realización de trámites y actuaciones por medios electrónicos. Hay que considerar a los efectos de las notificaciones el artículo 40.4 LPACAP, que dispone que a los solos efectos de entender cumplida la obligación de notificar dentro del plazo máximo de duración de los procedimientos, será suficiente la notificación que contenga, cuando menos, el texto íntegro de la resolución, así como el intento de notificación debidamente acreditado. Si la notificación se formaliza en sede electrónica, se entenderán rechazadas cuando exista constancia de la puesta a disposición del interesado del acto y hayan transcurrido diez días naturales sin acceder a su contenido.

7.1 La determinación de las deudas por cuotas en las reclamaciones de deudas.

La materia ahora objeto de análisis se regula en los artículos 35 y 36 LGSS, desarrollado reglamentariamente en los artículos 62 a 64 RD 1415/2004, de 11 de junio¹⁶⁸.

Las reclamaciones de deudas y las providencias de apremio por cuotas de la Seguridad Social, se extenderán conforme se dispone:

-De cumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS dentro de plazo, se emitirán en función de las bases de cotización por las que se hubiera efectuado la liquidación de cuotas correspondiente y con arreglo al tipo de cotización vigente en la fecha en que aquellas se devengaron¹⁶⁹.

¹⁶⁸ Redacción dada por RD 708/2015, de 24 de julio.

¹⁶⁹ Artículo 62.3.a) RD 1415/2004, de 11 de junio.

-De incumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en el artículo 29.1 y 2 LGSS dentro de plazo, se emitirán tomando como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera la reclamación de deuda, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas. En este supuesto, una vez transcurridos los plazos de ingreso establecidos en el artículo 64 RD 1415/2004, de 11 de junio, no producirá ningún efecto en el procedimiento recaudatorio el hecho de que los salarios percibidos por los trabajadores sean inferiores a las bases consignadas en la reclamación de deuda, no procediendo la devolución respecto de dichas bases¹⁷⁰.

El artículo 36 LGSS y su desarrollo reglamentario previsto en el artículo 19 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, aluden a las facultades de comprobación para la determinación de la deuda, lo que es atribuida a la TGSS y a la ITSS. Las liquidaciones de cuotas calculadas mediante los sistemas a que se refiere el artículo 22.1 LGSS (autoliquidación, liquidación directa y liquidación directa simplificada) podrán ser objeto de comprobación por la TGSS, requiriendo a tal efecto cuantos datos o documentos resulten precisos para ello. Las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social también podrán ejercitar funciones de control de las liquidaciones, dentro de sus respectivas competencias.

De igual forma, prevé el artículo 19.2 RD 2064/1995, de 22 de diciembre que cuando en las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta se hayan aplicado la compensación de prestaciones abonadas en régimen de pago delegado o las deducciones a que se refiere el artículo 17 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, aunque sean de concesión automática por imperio de la ley, las entidades gestoras y colaboradoras comprobarán la procedencia y exactitud de las compensaciones y deducciones que resulten a cargo de su respectivo presupuesto. A estos efectos, la TGSS remitirá a la entidad gestora o colaboradora interesada en la gestión de las distintas contingencias y conceptos de recaudación conjunta las liquidaciones efectuadas para que aquella proceda a la comprobación y control de la exactitud de las deducciones y compensaciones. Dicha entidad dará cuenta, en su caso, a la TGSS de las resoluciones firmes o comunicaciones fehacientes dictadas al respecto para la reclamación administrativa del importe que proceda.

Las diferencias de cotización que pudieran resultar de dicha comprobación serán exigidas mediante reclamación de deuda por la TGSS o mediante acta de liquidación expedida por la ITSS, conforme a lo previsto, respectivamente, en los artículos 33.1 y 34.1 LGSS. Todo lo dicho, sin perjuicio de las facultades de comprobación que corresponden a la ITSS en ejercicio de las funciones que tiene atribuidas legalmente.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderá sin perjuicio de las facultades de comprobación que corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad

¹⁷⁰ Artículo 62.3.b) in fine RD 1415/2004, de 11 de junio.

Social en ejercicio de las funciones que tiene atribuidas legalmente. Cuando las funciones de control de las liquidaciones no se hallaran expresamente atribuidas a un órgano o entidad determinado, se considerará que su ejercicio corresponde a la TGSS.

7.2 De la impugnación de los actos de liquidación.

Procede recurso de alzada frente a las resoluciones o actos administrativos de la TGSS, tanto en el ámbito de sus Servicios Centrales como de Direcciones Provinciales y Administraciones, relativos a gestión recaudatoria y liquidatoria. Entre otros, las reclamaciones de deuda por cuotas y por otros recursos, providencias de apremio y las derivaciones de responsabilidad.

El artículo 91 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, se refiere a la impugnación de los actos de liquidación. A tal efecto dispone que los actos realizados por la TGSS para la determinación de las deudas cuyo objeto sean recursos incluidos en su gestión recaudatoria, en los términos señalados en el artículo 1 RD 1415/2004, de 11 de junio, podrán ser impugnados en la forma, plazos y demás condiciones establecidos en la LPACAP y en la LJCA¹⁷¹.

El Título V, Capítulo II LPACAP regula los principios generales de los recursos administrativos. Establece el artículo 112 LPACAP y su desarrollo reglamentario en el artículo 46.1 RD 1415/2004, de 11 de junio, el objeto del recurso y clases de recursos, disponiendo que contra las resoluciones y los actos de trámite, si estos últimos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, podrán interponerse por los interesados los recursos de alzada y potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de esta Ley. La oposición a los restantes actos de trámite podrá alegarse por los interesados para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

El objeto del recurso de alzada es regulado en el artículo 121 LPACAP. A tal efecto dispone que las resoluciones y actos a que se refiere el artículo 112.1 LPACAP ya referido, cuando no pongan fin a la vía administrativa, podrán ser recurridos en alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó.

El recurso podrá interponerse ante el órgano que dictó el acto que se impugna o ante el competente para resolverlo.

Si el recurso se hubiera interpuesto ante el órgano que dictó el acto impugnado, éste deberá remitirlo al competente en el plazo de diez días, con su informe y con una copia completa y ordenada del expediente.

¹⁷¹ Artículo 46.1 RD 1415/2004, de 11 de junio, contra los actos de gestión recaudatoria de la TGSS, dictados tanto en período voluntario como en vía de apremio, podrán interponerse los recursos administrativos de alzada, reposición y revisión, y el recurso contencioso-administrativo, en los supuestos, forma, plazo y con los efectos previstos en la legislación común sobre procedimiento administrativo y en la legislación reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

El titular del órgano que dictó el acto recurrido será responsable directo del cumplimiento de lo previsto en el párrafo anterior.

Los plazos de interposición se prevén en el artículo 122 LPACAP, que será de un mes, si el acto fuera expreso. Transcurrido dicho plazo sin haberse interpuesto el recurso, la resolución será firme a todos los efectos. Si el acto no fuera expreso el solicitante y otros posibles interesados podrán interponer recurso de alzada en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que, de acuerdo con su normativa específica, se produzcan los efectos del silencio administrativo.

El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de tres meses.

Contra la resolución de un recurso de alzada no cabrá ningún otro recurso administrativo, salvo el recurso extraordinario de revisión, en los casos establecidos en el artículo 125.1 LPACAP.¹⁷²

Las impugnaciones de los actos de liquidación de la TGSS únicamente producirán la suspensión del procedimiento recaudatorio en los términos y condiciones previstos en el artículo 30.5 LGSS y en el artículo 46 RD 1415/2004, de 11 de junio¹⁷³.

Desestimado el recurso, si el responsable de pago no realizase el ingreso de la deuda en el plazo concedido en la reclamación o, en su caso, dentro de los 15 días siguientes a aquel en que se notifique la resolución del recurso o en que pueda entenderse desestimado por silencio administrativo, la Tesorería General de la Seguridad Social aplicará lo consignado al pago de la deuda o ejecutará el aval. Desde la interposición del recurso, con consignación o aval, hasta el vencimiento de dicho plazo de pago se considerará que el responsable se halla al corriente de pago respecto de la deuda a que se refiera el recurso, sin perjuicio de la obligación de ingreso de los intereses de demora que fueran exigibles¹⁷⁴.

Si dentro de dicho plazo de 15 días el interesado acredita la interposición de recurso contencioso-administrativo y la solicitud, en sus trámites, de la suspensión del procedimiento, se mantendrá tal suspensión hasta que el órgano judicial resuelva sobre dicha solicitud. Durante este período se seguirá considerando al recurrente al corriente de pago respecto de la deuda objeto de la impugnación, así como en el caso de que la citada suspensión se confirme judicialmente, siempre que el aval o consignación incluya

¹⁷² Contra los actos firmes en vía administrativa podrá interponerse el recurso extraordinario de revisión ante el órgano administrativo que los dictó, que también será el competente para su resolución, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Que al dictarlos se hubiera incurrido en error de hecho, que resulte de los propios documentos incorporados al expediente.
- b) Que aparezcan documentos de valor esencial para la resolución del asunto que, aunque sean posteriores, evidencien el error de la resolución recurrida.
- c) Que en la resolución hayan influido esencialmente documentos o testimonios declarados falsos por sentencia judicial firme, anterior o posterior a aquella resolución.
- d) Que la resolución se hubiese dictado como consecuencia de prevaricación, cohecho, violencia, maquinación fraudulenta u otra conducta punible y se haya declarado así en virtud de sentencia judicial firme.

¹⁷³ El procedimiento recaudatorio sólo se suspenderá por la interposición de recurso administrativo si el recurrente garantiza con aval o procede a la consignación a disposición de la TGSS del importe de la deuda exigible, incluidos los recargos, intereses y las costas del procedimiento.

¹⁷⁴ Artículo 46.2.2º párrafo RD 1415/2004, de 11 de junio.

el importe de los recargos e intereses de demora que procedan, una vez transcurrido el citado plazo de ingreso de 15 días¹⁷⁵.

Las administraciones públicas y las entidades y organismos de ellas dependientes no podrán formular recurso administrativo frente a los actos de liquidación de la TGSS, aunque sí requerimiento previo al recurso contencioso-administrativo contra dichos actos, en el plazo y condiciones fijados en la Ley reguladora de dicha jurisdicción.

Las demás liquidaciones de la TGSS u otros organismos o administraciones en el ámbito de la Seguridad Social, a efectos del pago o cumplimiento de obligaciones nacidas de actos o contratos cuyo objeto sean recursos no incluidos en la gestión recaudatoria atribuida a dicho servicio común de la Seguridad Social, serán impugnables ante el orden jurisdiccional que proceda de acuerdo con la naturaleza de los citados actos o contratos.

El artículo 86 RD 1415/2004, de 11 de junio, regula la impugnación de la providencia de apremio. Contra la providencia de apremio solamente será admisible recurso de alzada basado en los motivos, debidamente justificados, que a continuación se especifican:

- Pago.
- Prescripción.
- Error material o aritmético en la determinación de la deuda.
- Condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento.
- Falta de notificación de la reclamación de deuda, cuando ésta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que éstas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

La interposición de recurso suspenderá el procedimiento de apremio, sin necesidad de la presentación de garantía, hasta la notificación de su resolución.

¹⁷⁵ Artículo 46.2.3^{er} párrafo RD 1415/2004, de 11 de junio.

Índice.

El acta de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y otros instrumentos de exacción de cuotas.	1
1. La ITSS y la TGSS: dos órganos competentes para la exacción de las cuotas de la Seguridad Social.	3
2. La gestión, liquidación y recaudación por la TGSS y la liquidación por la ITSS.	5
2.1 Recargos por ingreso fuera de plazo.	7
2.2 Interés de demora.	8
2.3 Imputación de pagos.	8
3. Los diferentes instrumentos puestos al servicio de la ITSS para la exacción de las cuotas: propuestas de liquidación, actas de liquidación y requerimientos.	8
4. Propuesta de liquidación.	9
5. El requerimiento.	10
6. El acta de liquidación de cuotas.	10
6.1 El acta de liquidación como liquidación provisional.	11
6.2 El inicio del expediente liquidatorio.	12
6.3 “Motivos” por los que se incoa un acta de liquidación.	12
6.4 Requisitos del acta de liquidación.	14
6.5 Determinación de la deuda a ingresar en el acta de liquidación.	17
6.5.1 La cotización.	18
6.5.1.1 Elemento dinámico de la obligación de cotizar: nacimiento, duración y extinción.	18
6.5.2 La cuota.	18
6.5.3 Sujetos obligados y sujetos responsables.	19
6.5.3.1 Particularidades de los responsables solidarios.	20
6.5.3.2 Particularidades de los responsables subsidiarios.	21
6.5.3.2 Particularidades de los responsables “mortis causa”	22
6.5.4 Nacimiento y duración de la obligación de cotizar.	23
6.5.4.1 Un caso especial: una sentencia anula el convenio de empresa aplicable, procediendo la aplicación del convenio de sector: acta de liquidación de diferencias.	25
6.6 La base de cotización.	26
6.6.1 Conceptos que se incluyen y exclusiones.	26
6.6.1.1. La base de cotización por contingencias comunes.	30
6.6.1.2. La base de cotización por contingencias profesionales.	31

6.6.1.3. La cotización adicional por horas extraordinarias, horas estructurales y por horas por fuerza mayor.	32
6.6.2 Cotizaciones durante las situaciones de IT, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.....	33
6.6.3 Permanencia en alta sin percibo de retribución.....	36
6.6.4 Cotización en situación de desempleo.....	36
6.6.5 Cotización en situación de pluriempleo y pluriactividad.....	39
6.6.6 La base en el contrato a tiempo parcial.....	41
6.6.7 Calculo de la base en la situación de jornada reducida por guarda legal o cuidado directo de familiar.....	44
6.6.8 Cotización en situación de huelga.....	45
6.6.9 Especiales situaciones de cotización y su incidencia en la base de cotización.	47
6.6.9.1 Incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes en contratos temporales de menos de 7 días.	47
6.6.9.2 Cotización cuando se abonan salarios con efectos retroactivos.	47
<i>A. El ingreso de las cuotas por incrementos de salarios, modificaciones de las bases, conceptos y tipos de cotización que deban aplicarse con carácter retroactivo.</i>	<i>48</i>
<i>B. Los incrementos salariales con efectos retroactivos debidos a convenio colectivo.</i>	<i>49</i>
<i>C. Los salarios de tramitación.</i>	<i>49</i>
<i>D. Cotizaciones por cantidades referidas a vacaciones devengadas y no disfrutadas.</i>	<i>49</i>
6.7 Tipos de cotización: contingencias comunes y profesionales.....	50
6.7.1 Tipos únicos para contingencias comunes.....	50
6.7.2 La tarifa de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: los tipos de IT e IMS.....	51
6.7.3 Tipos de cotización por desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.....	54
6.7.4 Tipos aplicables en los casos de reducción de las cuotas por contingencias excluidas y por colaboración voluntaria en la gestión de las contingencias comunes. 57	
6.7.4.1 Coeficientes aplicables a las empresas excluidas de alguna contingencia. ...	58
6.7.4.2 Coeficientes aplicables a las empresas autorizadas a colaborar voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social.....	58
6.8 Cotizaciones en situaciones de convenio especial y otras situaciones asimiladas a la de alta.	59
6.9 Cuotas por primas en contingencias profesionales.	65
6.10 Recaudación de las cuotas en período voluntario.....	67
6.10.1 Plazo reglamentario de ingreso.....	68

6.10.2 El cumplimiento de las obligaciones formales conforme dispone el artículo 22 LGSS y en su caso la presentación de los documentos de cotización. Sus efectos en los procedimientos de exacción de cuotas y en materia sancionatoria.	70
6.10.2.1 Efectos de los incumplimientos y de los cumplimientos exclusivos de las obligaciones formales sin pago de las liquidaciones.	71
6.10.3 Obligaciones del sujeto responsable en materia de liquidación de cuotas, que permitan a la TGSS calcular la liquidación emitiendo al efecto el documento electrónico de pago.	73
6.10.4 Compensaciones y deducciones.	76
6.10.4.1 Compensaciones por el importe de las prestaciones abonadas.	76
6.10.4.2 Deducciones por bonificaciones, reducciones y “otras” deducciones en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social.	78
6.10.5 Análisis de las bonificaciones y reducciones de las cuotas en los Programas de fomento del empleo.	79
6.10.5.1 Bonificaciones y reducciones en la cuota.	81
<i>A. Recogidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.</i>	81
1. <i>Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.</i>	82
2. <i>Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.</i>	83
3. <i>Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.</i>	84
4. <i>Bonificaciones por la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería.</i>	85
<i>B. Relacionadas con trabajadores discapacitados y trabajadores afectados por violencia de género o violencia doméstica, víctimas de terrorismo, víctimas de trata de seres humanos y trabajadores en situación de exclusión social.</i>	85
1. <i>Personas con discapacidad. Programa de fomento del empleo y medidas de impulso de la contratación indefinida (el ámbito de aplicación e incentivos a la contratación).</i>	85
<i>C. Bonificaciones y reducciones en la cuota en la contratación con personas que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, violencia doméstica o víctimas de terrorismo.</i>	88
<i>D. Bonificaciones y reducciones en la cuota en la contratación con personas que contraten indefinidamente a víctimas de trata de seres humanos.</i>	89
<i>E. Bonificaciones y reducciones en la cuota en la contratación con personas en situación de exclusión social.</i>	89
<i>F. Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos temporales con víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género o violencia doméstica y trabajadores en situación de exclusión social.</i>	91

G. Bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.	93
H. Bonificaciones aplicables en ciertas actividades económicas cuando son realizadas en Ceuta y Melilla: trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia.	94
I. Bonificaciones aplicables a los cuidadores de familias numerosas.	95
J. Bonificaciones aplicables cuando la actividad se desarrolla en la entidad estatal de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo u órgano autonómico equivalente y los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias.	95
K. Bonificaciones aplicables a las partes de la relación laboral de carácter especial de los menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.	96
L. Bonificaciones aplicables al personal investigador.	96
M. Bonificaciones por las prácticas curriculares externas.	97
N. Relación de supuestos de bonificaciones anteriores al RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, que al no venir expresamente dispuestas en la Disposición Adicional Sexta del mismo, se consideran vigentes.	97
1. Reducciones en la cuota en los contratos para la formación y el aprendizaje. ..	97
2. Bonificación en los contratos formativos con personas con discapacidad.	99
3. Reducción en la cuota en los cambios de puestos de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y en los supuestos de enfermedad profesional. 99	
4. Reducción en la cuota en los contratos de interinidad en los casos de excedencias por cuidados de hijos.	100
Ñ. Bonificaciones a la Seguridad Social en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.	101
O. Bonificaciones y reducciones en la cuota destinadas al colectivo de jóvenes menores de 30 años, cuyo ámbito temporal de actuación se mantendrá hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, con excepción de los incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social (Capítulo III Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, sobre estímulos a la contratación).	103
1. Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.	103
2. Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos.	105
3. Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. ..	106
4. Primer empleo joven.	107
5. Incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social.	108
P. Mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido.	108

6.10.5.2 Control de las bonificaciones y reducción de las cuotas por la ITSS y otras instancias públicas.....	112
1. <i>Supuestos de exclusiones para el acceso a las medidas de impulso de la contratación indefinida, en lo concerniente al programa de fomento del empleo.</i>	115
2. <i>Exclusiones temporales para el acceso a las medidas de impulso de la contratación indefinida, en lo concerniente al programa de fomento del empleo.</i>	116
3. <i>Exclusiones en el caso de trabajadores discapacitados.....</i>	117
4. <i>Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones.</i>	117
5. <i>Mantenimiento de bonificaciones.....</i>	118
6. <i>Reintegro de los beneficios.</i>	118
6.10.6 Determinación de la deuda por acta de liquidación de cuotas.	119
6.10.7 La cotización, bonificaciones y reducciones en la cuota en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA).	121
.....	121
6.10.7.1 Cotización.....	121
6.10.7.1.1 <i>Bases de cotización.</i>	122
6.10.7.1.2 <i>Tipo de cotización.</i>	124
6.10.7.1.3 <i>Diferentes posibilidades referidas a la gestión instrumental en el RETA, que deben considerarse nuevos beneficios para los sujetos obligados: afiliación, altas, bajas y cambios en la determinación de las bases.</i>	125
6.10.7.1.3.1 <i>La afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del RETA.</i>	125
6.10.7.1.3.2 <i>Encuadramiento de hijos con discapacidad del trabajador autónomo.</i>	127
6.10.7.1.3.3 <i>La cotización se practicará por días trabajado.</i>	129
6.10.7.2 Supuestos especiales en la cotización.	131
6.10.7.2.1 <i>Supuestos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50%.</i>	131
6.10.7.2.4 <i>Bonificaciones y reducciones en la cotización.</i>	134
6.10.7.2.4.1 <i>Bonificaciones y reducciones en la cotización denominadas “generales”.....</i>	134
6.10.7.2.4.2 <i>Bonificaciones y reducciones en la cotización especiales: aplicables a personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia.</i>	136
6.10.7.2.4.3 <i>Bonificaciones aplicables a familiares colaboradores.</i>	137
6.10.7.2.4.4 <i>Bonificaciones aplicables a los trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.</i>	138
6.10.7.2.4.5 <i>Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.</i>	138

6.10.7.2.4.6 <i>Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.</i>	140
6.10.7.2.4.7 <i>Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos</i>	142
6.10.7.3 Reducción del recargo por retrasos en el pago de cuotas del primer mes.	142
6.10.7.4 Compatibilidad de la realización de trabajos por cuenta propia con la percepción de una pensión de jubilación contributiva.	143
6.11 Prescripción.	143
6.12 Efecto de la falta de cotización en plazo reglamentario: recargos e intereses de demora.	145
6.12.1 Recargos por ingresos fuera de plazo.	145
6.12.2 Intereses de demora.	146
7. Reclamación de deudas.	148
7.1 La determinación de las deudas por cuotas en las reclamaciones de deudas.	151
7.2 De la impugnación de los actos de liquidación.	153