



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Campus de Palencia

TRABAJO FIN DE GRADO:

**“EVOLUCION DEL COSTE EMPRESARIAL DE LA
COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL
REGIMEN GENERAL”**

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

**CURSO DE ADAPTACIÓN AL GRADO DE RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS**

TUTORA: Dña. María Azucena Román Ortega, Profesora de Economía Aplicada de
la Universidad de Valladolid

ALUMNA: María Soledad Manso Alonso

EVOLUCIÓN DEL COSTE EMPRESARIAL DE LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL RÉGIMEN GENERAL

INDICE

	página
1. Introducción.	3
2. Información general de la Seguridad Social.	4
3. Elementos de la base de cotización a la seguridad social.	8
3. 1. Tipos de cotización	9
3. 2. Composición de la base de cotización	11
3. 3. Salario Mínimo Interprofesional (SMI)	15
3. 4. Indicador público de renta de efectos múltiple (IPREM)	16
3. 5. Bonificaciones y reducciones	17
4. Coste económico de las bajas médicas en situaciones de I.T.	23
5. Cotizaciones en caso de Maternidad/Paternidad.	25
6. Supuestos prácticos del coste empresarial de la cotización	26
6.1. Supuestos prácticos del impacto en la cotización anterior al RD-Ley 16/2013 y posterior	26
6.2. Supuesto de contratación indefinida anterior y posterior al RD-Ley 3/2014	29
6.3. Supuesto de situación de IT de duración 30 días.	30
7. Conclusiones	31
Bibliografía	33

1. INTRODUCCIÓN

La cotización a la seguridad social es obligatoria para empresarios y trabajadores. La Ley General de la Seguridad Social establece que es el empresario el obligado a realizar el ingreso de la aportación propia y la del trabajador.

Este trabajo está relacionado con el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, debido a que en la empresa privada, en la dirección de personas, la política retributiva es uno de los hitos más importantes a tratar. La realización de estudios relacionados con el coste empresarial incluye, además del salario al trabajador, las cotizaciones a la seguridad social que supone un porcentaje muy importante y que varía en función de la retribución dependiendo si su salario es superior a la base máxima de cotización o no.

La cuenta de gastos de personal es una de las más elevadas e influye en la política de la empresa, la formación, el empleo y las áreas relacionadas con los Recursos Humanos.

El objetivo de este trabajo es cuantificar los efectos de las cotizaciones en el presupuesto de los gastos de personal en la empresa. Para ello, se realizará el análisis de la cotización a la seguridad social y el coste que supone actualmente para la empresa.

Para lograr el objetivo planteado, el trabajo se estructura en cinco apartados. En el primero se proporciona información general de la Seguridad Social. En el segundo apartado se incluye el análisis de los elementos de la cotización. En tercer lugar; se presentan las situaciones que afectan a la empresa y al coste de personal. En cuarto lugar, se incluyen ejemplos prácticos de las situaciones abordadas en el trabajo y, finalmente, se incluyen las conclusiones de acuerdo con lo que significa la cotización a la seguridad social en nuestras empresas y en nuestro futuro.

2. INFORMACION GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Constitución Española establece que debe mantenerse un sistema público de Seguridad Social que garantice a todos los ciudadanos una protección suficiente ante situaciones de necesidad.

Los sistemas de Seguridad Social surgieron para proteger a las personas que al alcanzar la edad de jubilación o que por incapacidad o muerte estén, ellos o sus familiares, en una situación de carencia de rentas de activo.

Es un instrumento social que combina aspectos contributivos y solidarios tratando de evitar situaciones de pobreza y de mantener el nivel de vida anterior, cuando se ha perdido la capacidad para trabajar.

Nuestro sistema de Seguridad Social se basa en el principio de solidaridad entre generaciones; esto significa que las generaciones jóvenes pagan cotizaciones, para que con ellas, se financien las prestaciones de los mayores o necesitados.

A este sistema le afectan los cambios que se producen, tanto demográficos, como del empleo.

La Seguridad Social en España se creó hace 114 años. Durante este periodo la evolución ha sido enorme. Los primeros seguros sociales surgieron por ramas de aseguramiento y protegían colectivos muy específicos de asalariados. En la actualidad, se caracteriza por proteger situaciones contempladas en los seguros más avanzados y alcanza a toda la población.

Se distinguen dos grandes grupos según hayan cotizado o no.

La modalidad no contributiva incluye a personas que no hayan cotizado y no tengan recursos económicos, también incluye a los españoles residentes en España y extranjeros legalmente en España, siempre que ejerzan una actividad profesional en territorio nacional.

En la modalidad contributiva se incluyen todos los trabajadores españoles o extranjeros que trabajen habitualmente en territorio nacional, por cuenta ajena, y que no estén incluidos en algún régimen especial.

La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), es un organismo de la Administración del Estado encargado de gestionar la recaudación y el control de la Seguridad Social. Está dividida en las siguientes unidades:

- Servicios centrales
- Direcciones provinciales
- Administraciones de la seguridad social
- Unidades de Recaudación Ejecutiva
- Servicios de atención telefónica

La Seguridad Social está integrada por un conjunto de regímenes a través de los cuales el Estado garantiza unas prestaciones contributivas a todos los españoles sea cual sea su sexo, estado civil o profesión, que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que ejerzan su actividad en Estado Español y estén incluidos en alguno de los siguientes campos:

- Trabajadores por cuenta ajena
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado
- Estudiantes
- Funcionarios públicos, civiles o militares.

Los regímenes en los que se encuadran los trabajadores son:

- El régimen general, en el que se encuadran la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena, y

- Los regímenes especiales, en los que se incluyen actividades que, por su naturaleza, por las peculiaridades en condiciones de tiempo y lugar en que se realizan o por la índole de sus procesos productivos, sean precisas para una mejor aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.

Muy importante para el desarrollo de la acción protectora y de la estabilidad del sistema son los recursos disponibles, cuya evolución depende del número de cotizantes, de los tipos y bases de cotización y de cómo se estructuran las fuentes de financiación (cotización/impuestos).

Tal y como se puede observar en la Tabla 1, el número de cotizantes a la seguridad social ha disminuido en los últimos años.

Tabla 1.- N° de cotizantes a la seguridad social a fecha de 31 de diciembre.

AÑO	RÉGIMEN	Nº cotizantes a 31 de diciembre
2009	RÉGIMEN GENERAL	13.275.386
	TOTAL SISTEMA	17.640.018
2010	RÉGIMEN GENERAL	13.161.364
	TOTAL SISTEMA	17.478.095
2011	RÉGIMEN GENERAL	12.816.948
	TOTAL SISTEMA	17.111.792
2012	RÉGIMEN GENERAL	12.017.519
	TOTAL SISTEMA	16.332.488
2013	RÉGIMEN GENERAL	11.926.982
	TOTAL SISTEMA	16.258.042

Fuente: Elaboración propia según datos de la Seguridad Social

A continuación se presenta cómo ha ido variando la forma de financiarse la Seguridad Social a lo largo del periodo democrático y como se han ido introduciendo modificaciones, tanto en los tipos de cotización, como en las bases máximas y mínimas.

Las bases de los grupos de cotización del Régimen General se han ido incrementado para igualar las bases máximas de cotización en las distintas categorías profesionales, acercándose más al salario real.

En la Tabla 2, se muestra la evolución de las bases de cotización de los últimos 5 años incluyendo el grupo de cotización asimilado a la categoría y la base máxima y mínima de dicho grupo.

Tabla 2.- Categorías profesionales, grupos y bases de cotización de los últimos cinco años.

Grupo de Cotiz.	Categorías Profesionales	2010		2011	
		Bases mínimas	Bases máximas	bases mínimas	Bases máximas
		Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados	1.031,70	3.198,00	1.045,20	3.230,10
2	Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	855,90	3.198,00	867,00	3.230,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	744,60	3.198,00	754,20	3.230,10
4	Ayudantes no titulados	738,90	3.198,00	748,00	3.230,10
5	Oficiales Administrativos	738,90	3.198,00	748,20	3.230,10
6	Subalternos	738,00	3.198,00	748,20	3.230,10
7	Auxiliares Administrativos	738,90	3.198,00	748,20	3.230,10
		Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	24,63	106,60	24,94	107,67
9	Oficiales de tercera y Especialistas	24,63	106,60	24,94	107,67
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados.	24,63	106,60	24,94	107,37
11	Trabajadores menores de 18 años	24,63	106,60	24,94	107,67

Grupo de Cotiz.	Categorías Profesionales	2012		2013		2014	
		Bases mínimas	Bases máximas	Bases mínimas	Bases máximas	Bases mínimas	Bases máximas
		Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados	1.045,20	3.262,50	1.051,47	3.425,70	1.051,47	3.597,00
2	Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	867,00	3.262,50	872,10	3.425,70	872,10	3.597,00
3	Jefes Administrativos y de Taller	754,20	3.262,50	758,70	3.425,70	758,70	3.597,00
4	Ayudantes no titulados	748,20	3.262,50	753,00	3.425,70	753,00	3.597,00
5	Oficiales Administrativos	748,20	3.262,50	753,00	3.425,70	753,00	3.597,00
6	Subalternos	748,20	3.262,50	753,00	3.425,70	753,00	3.597,00
7	Auxiliares Administrativos	748,20	3.262,50	753,00	3.425,70	753,00	3.597,00
		Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	24,94	108,75	25,10	114,19	25,10	119,90
9	Oficiales de tercera y Especialistas	24,94	108,75	25,10	114,19	25,10	119,90
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	24,94	108,75	25,10	114,19	25,10	119,90
11	Trabajadores menores de 18 años	24,94	108,75	25,10	114,19	25,10	119,90

Fuente: Seguridad Social/Normativa

En la Tabla 3 se presentan las bases máximas de cotización en los 5 últimos años y su porcentaje de incremento respecto al año anterior.

De acuerdo con la Tabla 3, la evolución de las bases máximas de cotización de los años 2013 y 2014 se han incrementado en un porcentaje superior al de años anteriores, lo que indica que se aproximan al salario real.

Tabla 3.- Bases máximas de cotización en los 5 últimos años y porcentaje de incremento.

Evolución bases máximas de cotización		
Año	Base Máxima	% Incremento
2010	3.198,00	1,00%
2011	3.230,10	1,00%
2012	3.262,50	1,00%
2013	3.425,70	5,00%
2014	3.597,00	5,00%

Fuente: Elaboración propia según Ley General de presupuestos del Estado

3. ELEMENTOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La cotización, es la acción por la que los sujetos desde que comienza la actividad laboral, están obligados a ingresar para aportar los recursos económicos a la seguridad social.

La base de cotización, es la cantidad sobre la que se aplica el porcentaje denominado tipo de cotización, que es el que corresponde para determinar la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Según el artículo 109.1 de la Ley General de la Seguridad Social, *“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, 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 ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.”

Empresas y trabajadores tienen que hacer frente todos los meses a los pagos de las cotizaciones de la seguridad social y es la empresa la que realiza dicho pago, que incluye la parte de cotización que le corresponde, más la del trabajador, que previamente se ha retenido de las cantidades a pagar en la nómina.

Con estas cotizaciones se sufragan los gastos de la Seguridad Social, que incluyen: el gasto sanitario, las pensiones de viudedad, orfandad, jubilación, etc.

3.1. TIPOS DE COTIZACION

En la cuota a pagar a la Seguridad Social se incluyen distintos conceptos, básicamente podemos hablar de los siguientes:

- Contingencias comunes: cubre las derivadas de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: que ofrece las coberturas en estos aspectos derivados de la actividad laboral y que se divide en la cotización por la incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y de la invalidez, muerte y supervivencia (IMS). El porcentaje de cotización que se aplica a la base de cotización varía en función de la actividad económica de la empresa, la ocupación o situación aplicando la tarifa para la cotización de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. No cotiza de la misma manera un administrativo que un transportista ya que el riesgo de accidente evidentemente es más alto en el segundo caso que en el primero.
- Horas extraordinarias: cotización adicional que la Seguridad Social establece por este concepto, que pueden ser, por fuerza mayor o el resto de horas

- Desempleo: cotización destinada a sufragar las prestaciones por desempleo, es distinta en función del tipo de contrato.
- Fondo de Garantía Salarial: aportaciones que pasan a este fondo que cubre las posibles faltas de pago a los trabajadores derivados de la insolvencia de los empleadores.
- Formación Profesional: aportaciones que se realizan para que los trabajadores puedan beneficiarse de cursos de formación para su reciclaje y calificación profesional.

En la Tabla 4 se presentan los tipos de cotización actuales aplicables a la base de cotización.

Tabla 4.- Tipos de cotización

Tipos de cotización (%)			
Contingencias	Empresa	Trabajadores	Total
Comunes*	23,6	4,7	28,3
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12	2	14
Resto horas Extraordinarias	23,6	4,7	28,3
Desempleo	Empresa	Trabajadores	Total
Tipo general	5,5	1,55	7,05
Contrato de duración determinada (Tiempo completo)	6,7	1,6	8,3
Contrato de duración determinada (Tiempo parcial)	7,7	1,6	9,3
Formación Profesional	0,6	0,1	0,7
Fondo de Garantía Salarial	0,2		0,2

Fuente: Elaboración propia según la Ley 22/2013 de 23 de diciembre de presupuestos Generales del Estado para 2014

*Tipo de contingencias comunes por IT para trabajadores con 65 años de edad, 38 años y 6 meses de cotización ó 67 años de edad y 37 años de cotización, el tipo de cotización será por parte de la empresa el 1,33% y del trabajador el 0,27%, total, 1,60%.

De acuerdo con los datos de la Tabla 4, el porcentaje que las empresas tienen que pagar a la seguridad social es muy elevado, por lo tanto se incrementa la cuenta de gastos de personal. Actualmente en España estamos viendo constantemente como las empresas articulan regulaciones de empleo para disminuir los gastos

3. 2. COMPOSICION DE LA BASE DE COTIZACION

La composición de la base de cotización ha sufrido un gran cambio a partir del 21 de diciembre de 2013 con la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2013. Importes por conceptos que antes estaban exentos de cotización ahora están prácticamente todos incluidos. Anterior a este Real Decreto, muchas de las cotizaciones a la Seguridad Social y la tributación del IRPF tenían un tratamiento similar, ahora se han desligado. La aprobación del RD-Ley 16/2013 tiene una gran incidencia en el coste empresarial y en el coste individual del trabajador.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, se consideran computables en la base de cotización a la seguridad social, determinados conceptos que tradicionalmente habían quedado excluidos al tratarse de beneficios sociales corporativos concedidos voluntariamente por las empresas.

Se trata de una modificación muy relevante respecto a la normativa anterior. Concretamente, el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social, incrementa los conceptos que se incluyen en la base de cotización de los trabajadores, con efectos a partir del 21 de diciembre.

La modificación que introduce la Disposición final tercera de dicho Real Decreto-Ley en el artículo 109 de la LGSS define como conceptos incluidos en la base de cotización *“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”*

Entre otros, se establecen como conceptos computables en la base de cotización a la Seguridad Social, los siguientes:

- La totalidad del importe abonado a los empleados por pluses de transporte y distancia.
- Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, salvo las correspondientes a la incapacidad temporal.
- Asignaciones asistenciales, salvo las correspondientes a gastos de estudios del trabajador cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
- La totalidad de gastos normales de manutención y estancia generados en el mismo municipio del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia.

En materia de compensación y beneficios, los principales elementos retributivos que se ven afectados por la nueva regulación son los siguientes:

- Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo; con la regulación anterior el importe computable a la base de cotización era el exceso sobre los 12.000 euros anuales mientras que con la nueva redacción del artículo 109 de la LGSS se imputa en la base de cotización el importe íntegro.
- Vales de comida: tiene que computar en la base de cotización, el importe íntegro, con anterioridad a la publicación del RDL 16/2013 quedaban exentos de cotización hasta 9 euros diarios, al igual que establece la normativa fiscal.
- Seguros de salud: si bien antes solo había que cotizar por el exceso de los 500 euros anuales por cada personal incluida en el seguro médico, con la nueva regulación hay que imputar el importe íntegro.

Así por ejemplo, una empresa que tuviera concedido para sus empleados como beneficios sociales dentro de su paquete de compensación total, vales de comida o un seguro médico, verá incrementados sus costes salariales aproximadamente en un 30,90% del importe destinado a estos productos.

En el mismo sentido, tienen que computarse ahora en la base de cotización los siguientes productos en especie que, con anterioridad a la publicación de este Real Decreto-Ley 16/2013 quedaban exentos de cotización:

- Ayuda de guardería para el primer ciclo de educación infantil de los hijos de los trabajadores.
- Primas de seguros de accidentes de trabajo o responsabilidad civil del trabajador.
- Prestación del servicio de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o a precio inferior al normal del mercado.

Continúan con el mismo régimen de cotización a la Seguridad Social las retribuciones en especie de los productos de vivienda (sea o no propiedad del pagador), el coche de empresa (entrega, uso, uso y posterior entrega) y los préstamos con tipos de interés inferior al legal del dinero, que la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, ha establecido en el 4%.

Estas modificaciones no afectan a la cotización a la Seguridad Social de los productos y/o servicios que se incluyen habitualmente en el marco de los planes de retribución flexible, al estar cotizando ya por ellos en la actualidad.

Otra novedad que introduce el Real Decreto-Ley 16/2013 en materia retributiva es la obligación, por parte de las empresas, de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), en cada periodo 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.

La comunicación de dichos importes deberá realizarse a través del sistema RED mediante un fichero diseñado por la TGSS denominado “*Conceptos retributivos abonados*” (CRA).

Por otra parte, la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013 afecta igualmente a la aportación que tienen que realizar los trabajadores a la Seguridad Social.

Así por ejemplo, los trabajadores con contrato indefinido verán mermados sus ingresos en un 6,35% respecto a los importes destinados a estos productos, y un 6,40% en el caso de los trabajadores con contrato temporal.

La medida no afecta a los trabajadores que estén en bases máximas de cotización, sin embargo estos trabajadores verán incrementada dicha base máxima en un 5% respecto al año 2103 (3.597€ al mes para 2014), lo que también repercute en una merma de sus ingresos.

Con esta nueva regulación de las cotizaciones la Seguridad Social se pretende aumentar sus fondos, una medida nuevamente recaudatoria que tiene un impacto negativo tanto en los costes laborales de las empresas y, por tanto, en sus presupuestos, como en el poder adquisitivo de los trabajadores, que ya vienen soportando desde febrero 2012 una presión fiscal sobre sus retribuciones, medida que pese a ser inicialmente transitoria (hasta diciembre 2013) el Gobierno ya ha comunicado que no reducirá hasta el año 2015.

El efecto positivo a largo plazo de la medida para los trabajadores es que verán incrementada su base de cotización a efectos de percepción de futuras prestaciones, paradójico en un momento en el que nos estamos cuestionando la viabilidad del sistema público de prestaciones.

Según el Gobierno, las medidas adoptadas, para lo que, nuevamente, ha optado por recurrir a la vía del Real Decreto-ley (reservado aquellas en que concurren “circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad” por lo que quedan exentas de debate parlamentario), obedecen a la necesidad de adoptar medidas urgentes con el objetivo de conseguir la sostenibilidad en el sistema de la Seguridad Social.

El gobierno ha decidido incluir varios pagos en especie en las bases de cotización al comprobar que parte de las retribuciones de los trabajadores estaban derivando hacia conceptos excluidos de la cuota. Esto les generaba un perjuicio, ya que conceptos excluidos del salario suponen bases de cotización más bajas y, por tanto, menos derechos sociales.

Pero además, la norma se refiere a una serie de conceptos que, si bien antes estaban exentos con determinados límites, ahora deben incluirse íntegramente. Tal es el caso de las donaciones promocionales que, conforme a la normativa anterior, sólo computaban cuando las cantidades eran superiores al doble del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual; o los pluses de transporte y distancia que antes sólo computaban cuando las cantidades excedían del 20 por ciento del IPREM.

La duda que se presenta es si ofrecer estos beneficios, seguirá compensando a las empresas. Este RD ha sorprendido a las empresas, porque ya no solamente afecta a la cotización de las empresas que utilizan estos servicios o productos, sino que esto afecta a los negocios empresariales dedicados a estas actividades, porque si las empresas prescinden de ellos, como por ejemplo los vales de comida, etc... verán peligrar su negocio.

3.3. SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL

El salario mínimo interprofesional (SMI) (ver Tabla 5) afecta a las cotizaciones, ya que el incremento de este influye en las bases mínimas de cotización, aunque el impacto es menor porque en los convenios colectivos aplicables en las empresas hay pocos que hagan referencia al porcentaje de incremento del SMI. Anteriormente en los convenios colectivos la subida salaria estaba referida al IPC y actualmente se basa en el PIB. Este hecho afecta más a las personas que perciben sueldos más bajos y puedan exigir incrementos al ver que el salario mínimo se acerca a sus retribuciones.

Tabla 5.- Incremento anual del salario mínimo interprofesional

AÑO	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	INCREMENTO %
2010	21,11	633,30	8.866,20	1,50
2011	21,38	641,40	8.979,60	1,30
2012	21,38	641,40	8.979,60	0,00
2013	21,51	645,30	9.034,20	0,60
2014	21,51	645,30	9.034,20	0,00

Fuente: Elaboración propia según Ley de Presupuestos Generales del Estado

3.4 INDICADOR PUBLICO DE RENTA DE EFECTOS MULTIPLES (IPREM)

En la Tabla 6 se presenta el Incremento del IPREM en los últimos 5 años. La relación entre el salario mínimo interprofesional y el IPREM (ver Tabla 7) procede de la referencia que tomaba la seguridad social a la hora de cotizar por algunos conceptos. Primero se tomó como exención el 20% del salario mínimo interprofesional y, posteriormente del 20% del IPREM. Este cambio supuso mayor recaudación a la Seguridad Social, ya que el SMI tenía mayor incremento anual (ver Tabla 5) y al modificar el criterio para el cálculo tomando como referencia el IPREM había que cotizar un importe mayor por cada concepto, ya que el importe exento era superior.

Tabla 6.- Incremento del IPREM

AÑO	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	INCREMENTO %
2010	17,75	532,51	6.390,12	0,00
2011	17,75	532,51	6.390,13	0,00
2012	17,75	532,51	6.390,13	0,00
2013	17,75	532,51	6.390,13	0,00
2014	17,75	532,51	6.390,13	0,00

Fuente: Elaboración propia según Ley de presupuestos Generales del Estado

Los conceptos que tenían la referencia en el SMI y posteriormente al IPREM, eran los siguientes:

- Pluses de transporte urbano y de distancia.
- Quebranto de moneda, desgaste útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento de trabajo.
- Productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.

Tabla 7.-Relación entre el SMI y el IPREM

AÑO	SMI	20%	IPREM	20%	DIF.
2010	633,30	126,66	532,51	106,50	20,16
2011	641,40	128,28	532,51	106,50	21,78
2012	641,40	128,28	532,51	106,50	21,78
2013	645,30	129,06	532,51	106,50	22,56
2014	645,30	129,06	532,51	106,50	22,56

Fuente: Elaboración propia según importes de SMI e IPREM

Actualmente los indicadores del SMI y del IPREM han dejado de ser los índices de referencia en la exención de algunos conceptos para el cálculo de la base de cotización, ya que desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013 cotizan todos los conceptos en su totalidad.

3.5. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES

Las bonificaciones y reducciones son deducciones en las cuotas que se aplican a determinados porcentajes o importes, cuya finalidad es reducir el coste de seguridad social a las empresas y potenciar el empleo en determinados colectivos de trabajadores.

Con los programas de fomento del empleo se pretende facilitar la contratación de trabajadores y que haya más cotizantes a la seguridad social ya que de ellos depende la financiación de las pensiones en el futuro.

A continuación, presento la evolución de las variaciones más significativas de los últimos años en materia de bonificaciones y reducciones.

Tras la publicación del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, se suprime el derecho de las empresas a la aplicación de las siguientes bonificaciones:

- 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 en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada, en que hubiera sido establecidas, a partir del mes siguiente al de la entrada en vigor de dicho RD-Ley, con
- Excepción de las bonificaciones destinadas a la contratación de discapacitados, así como el nuevo contrato de apoyo a los emprendedores, de jóvenes, mayores de 45 años parados de larga duración y mujeres.
- En el caso de la contratación indefinida de mayores de 45 años, se introduce una modificación al dejar de estar sujeta al requisito de la inscripción de estos en la Oficina de empleo durante al menos doce de los 18 meses anteriores a la contratación. Por tanto esta bonificación a partir de julio de 2012 se podía aplicar a los contratos indefinidos con mayores de 45 años, aunque no lleven inscritos 12 meses en el desempleo.
- Entre las bonificaciones suprimidas están las destinadas a la contratación de personal investigador adscrito a proyectos de I+D+I.
- Se suprime la bonificación de 100 euros/mes durante 4 años a las reincorporaciones de mujeres trabajadores con contratos indefinidos, de duración determinada o temporales que en el momento de la reincorporación se transformen en indefinidos, suspendidos por

maternidad o excedencia cuidado de hijos en los 2 años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad.

- Bonificaciones para los contratos indefinidos con trabajadores de 60 o más años de edad y 5 años de antigüedad en la empresa, estaban bonificados con el 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes excepto IT durante el 1º ejercicio, incrementándose en un 10% en cada ejercicio siguiente.

Las bonificaciones que se mantienen a partir del RDL son la que indico a continuación:

- Bonificaciones por contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos) y como medida de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.
- Bonificación por contratación de discapacitados.
- Bonificación por contratos de interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centros de trabajo.
- Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos para la formación o en prácticas.
- Bonificaciones a los contratos para la formación.
- Bonificaciones por la suspensión de contrato o reducciones de jornada por Expedientes de Regulación de Empleo.

Con estas medidas, las empresas se vieron perjudicadas, sobre todo en algunos colectivos en los que la cotización estaba bonificada como son los empleados mayores de 60 años y maternidades reincorporadas.

Con fecha 1 de marzo de 2014 se ha publicado el Real Decreto-Ley 3/2014 de 28 de febrero de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. En dicho RDL se aprueba una reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social para todas las empresas que formalicen contratos de duración indefinida y mantengan el empleo neto durante tres años.

Con esta novedad, las empresas que contraten a trabajadores con un contrato indefinido, solo cotizaran a la Seguridad Social 100 euros al mes por contingencias comunes durante los 24 primeros meses, el resto de contingencias se mantiene como hasta ahora. En el caso de empresas que tengan menos de 10 trabajadores, podrán beneficiarse de un tercer año adicional de una reducción equivalente al 50% de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes.

La medida beneficia tanto a los contratos celebrados a tiempo completo cómo a tiempo parcial y con efectos retroactivos desde el 25 de febrero.

En los contratos a tiempo parcial, las empresas abonaran 75 euros mensuales por contingencias comunes, cuando la jornada sea, al menos, del 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo y 50 euros mensuales cuando la jornada sea equivalente, al menos, a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Los requisitos que tiene que cumplir la empresa son los siguientes:

- Que la contratación suponga la creación neta de empleo (teniendo en cuenta para su cálculo los 30 días anteriores al nuevo contrato).
- Mantener el nivel de empleo alcanzado con el nuevo contrato durante tres años (para lo que no se cuentan los despidos procedentes ni los despidos por causas objetivas, y solo los improcedentes calificados así judicialmente).

- No haber realizado despidos improcedentes los seis meses previos al nuevo contrato (el contador empieza a contar el 25 de febrero, por lo que no cuentan los previos a esa fecha).

Según esta nueva regulación, todas las empresas pueden beneficiarse con independencias de su tamaño, tanto si la contratación es a tiempo completo como si es a tiempo parcial, respecto de los contratos indefinidos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, siempre que suponga creación de empleo neto.

La cuantía de la cuota empresarial a la cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes se reducirá en los supuestos de contratación indefinida en las cuantías que se presentan en la Tabla 8.

Tabla 8.-Tipos de cotización por contingencias comunes

Tipos de cotización (%)			
Contingencias comunes	Empresa	Trabajadores	Total
Contrato indefinido a tiempo completo celebrado entre el 25 de febrero y 31 de diciembre de 2014	100 €	4,7	4,7%+100€
Contrato indefinido a tiempo parcial con jornada entre el 75% y el 99% de la jornada completa.	75 €	4,7	4,7%+100€
Contrato indefinido a tiempo parcial con jornada entre el 50% y el 74% de la jornada completa.	50 €	4,7	4,7%+100€
Resto de trabajadores	23,6	4,7	28,3

Fuente: Elaboración propia basada en el RD-L 3/2014

Las reducciones por contingencias comunes no se aplican a la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho a la reducción.

La reducción tampoco afecta a la aportación del trabajador ni a la aportación empresarial por el resto de contingencias (desempleo, FOGASA y Formación

profesional), respecto de las cuales se aplicarán las reglas ya vigentes de cotización.

La duración de estas reducciones se aplicará durante un periodo de 24 meses, computándose a partir de la fecha de efectos del contrato que debe formalizarse por escrito y respecto de los celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

Finalizado el periodo de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que al momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de 10 trabajadores tendrán derecho a una reducción equivalente al 50% de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondientes al trabajador contratado de manera indefinida.

La tarifa plana regulada será incompatible con cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato.

La tarifa plana no tendrá impacto en la cuantía de las prestaciones económicas a las que puedan tener derecho los trabajadores, que se calcularán aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

Si la empresa incumple los requisitos de la tarifa plana para su aplicación, esta procederá a reintegrar las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondiente, conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

En el caso de no mantener 36 meses el nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total alcanzado con la contratación acogida a la tarifa plana, quedara sin efecto la 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 la reducción y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la aplicación de la reducción en los siguientes términos:

- Si el incumplimiento se produce a los 12 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 100% de la diferencia.
- Si el incumplimiento se produce a los 24 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 50% de la diferencia.
- Si el incumplimiento se produce a los 36 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 33% de la diferencia.

En estos supuestos el reintegro por incumplimiento se realizará conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la seguridad social, y no procederá exigir recargo e interés de demora.

4. COSTE ECONOMICO DE LAS BAJAS MEDICAS EN SITUACION DE I.T.

El coste para el empresario en los casos de Incapacidad temporal es el siguiente:

La prestación económica en el régimen general en caso de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral:

- Entre el día 1º y 3º no se retribuye, excepto que existe mejora de convenio
- Entre el 4º y 15º día de la baja médica, la empresa abona el 60% de la prestación económica.
- A partir del día 16º de la baja médica la prestación económica corre a cargo de la Mutua, el pago lo hace la empresa que posteriormente se lo descontará en los seguros sociales, el importe que abona la empresa es:

Del día 16º al 20 el 60% de la base reguladora

A partir del día 21 el 75% de la base reguladora

La prestación económica en el régimen general en caso de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- A partir del día siguiente al de la baja médica la prestación económica es del 75% de la base reguladora que corre a cargo de la Mutua, el pago lo hace la empresa que posteriormente se lo descontará en los seguros sociales, que abona la empresa.

El coste para la empresa de un trabajador que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal depende de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, hay algunos que prevén una mejora y otros no.

Es probado que la mayoría de las bajas son de corta duración, por lo que el coste lo asume en su totalidad la empresa. A este importante coste se le debe añadir que dependiendo de la actividad hay que sustituir al empleado de baja o bien que el resto de los trabajadores asuman el trabajo de este, creando malestar entre los compañeros.

Con la aprobación del RDL 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma laboral contempla el despido por faltas de asistencia al trabajo cuando alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Ello supone que faltar dos periodos de cinco días dentro de un periodo de dos meses consecutivos, o seis días al mes en cuatro meses alternos dentro de un año, podrá ser causa automática de despido, con derecho a percibir una indemnización equivalente a veinte días por año trabajado, y el tope de una anualidad. Asimismo, no se computarán como faltas de asistencia en este despido, las ausencias debidas a huelga legal, ejercicio de actividades de representación sindical, maternidad, paternidad, accidente de trabajo, y las bajas médicas de duración superior a veinte días.

Con la reforma se han reducido las bajas por enfermedad común lo que supone un ahorro para las empresas.

5. COTIZACION EN CASO DE MATERNIDAD/PATERNIDAD

Además de las situaciones de I.T, las situaciones de maternidad y paternidad suponen un coste adicional a las empresas. Con la reforma de 2012, eliminaron la bonificación que existía de 100 euros al mes durante 4 años posteriores a la incorporación al trabajo.

En el caso de la maternidad, la situación de maternidad tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas, que se amplían den dos semanas más por cada hijo a partir del segundo o por discapacidad.

La cuantía de la prestación consiste en un subsidio diario equivalente al 100% de la Base Reguladora que corre a cargo del INSS, aunque la cotización empresarial sigue siendo obligatoria para la empresa.

En el caso de la paternidad, la duración es de 13 días ininterrumpidos ampliables a 20 en caso de familia numerosa.

La cuantía de la prestación es del 100% de la base reguladora del trabajador, dicha prestación es abonada directamente por el INSS y la cotización empresarial al igual que en la maternidad la asume la empresa.

Con estas situaciones, la empresa soporta un coste adicional a tener en cuenta a la hora de realizar el presupuesto de gastos de personal en la empresa, utilizando las variables de edad, sexo.

6. SUPUESTOS PRÁCTICOS DEL COSTE EMPRESARIAL DE LA COTIZACION

A continuación, se presentan dos casos prácticos comparando el coste de cotización que ha supuesto la reforma del RD 16/2013 con la situación anterior, con un trabajador que no tiene la base máxima de cotización y otro que tiene la base máxima

6.1. Supuestos prácticos del impacto en la cotización anterior al RD-Ley 16/2013 y posterior

SUPUESTO A. IMPACTO PARA INGRESOS INFERIORES A LA BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN

Empleado con contrato indefinido celebrado el 1 de enero de 2013

Retribución dineraria: 30.000 €

Plus transporte: 70 €/mes

Seguro médico: 480€ (40 €/mes)

Cheque de comida: 1.980 (180 €/mes x 11 meses)

Aportación a un plan de pensiones (incluye seguro de vida): 3.000 €

Coste empresarial de la cotización:

		ANTES DEL RDL 16/2013		DESPUES DEL RDL 16/2013	
Retribución	Importe	cot. empresa	cot. trabajador	cot. empresa	cot. trabajador
Dineraria	30.000,00	9.270,00	1.905,00	9.270,00	1.905,00
Plus transporte	840,00			259,56	53,34
Seguro medico	480,00			148,32	30,48
Cheques comida	1.980,00			611,82	125,73
Pensiones y seguros	3.000,00			927,00	190,50
Total	36.300,00	9.270,00	1.905,00	11.216,70	2.305,05

Resumen del % de incremento que supone la aplicación del RD 16/2013

	IMPORTE	% INCREMENTO
Total retribución en especie	6.300,00	
Incremento de las cotizaciones de la empresa	1.946,70	30,90%
Incremento de las cotizaciones del empleado	400,05	6,35%
Total incremento de cuotas	2.346,75	37,25%

Incremento en % sobre la retribución total que ha supuesto la aplicación del RD-L 16/2013

COSTE EMPRESA ANTERIOR AL RD	COSTE EMPRESA POSTERIOR AL RD	% INCREMENTO
45.570,00 €	47.516,70 €	4,27%

Según este supuesto podemos comprobar el impacto que ha tenido el RD-Ley 16/2013, sobre todo en las rentas más bajas, y en la cotización de las empresas, que han incrementado el coste salarial total de un trabajador medio en un 4,27%.

SUPUESTO B. IMPACTO PARA INGRESOS SUPERIORES A LA BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN (3.597€)

Empleado con contrato indefinido celebrado el 1 de enero de 2013, con grupo de cotización 3

Retribución dineraria: 45.000 €

Plus transporte: 70 €/mes

Seguro médico: 480 € (40 €/mes)

Cheque de comida: 1.980 (180 €/mes x 11 meses)

Aportación a un plan de pensiones (incluye seguro de vida): 3.000 €

Coste empresarial de la cotización

Retribución	Importe	ANTES DEL RDL 16/2013		DESPUES DEL RDL 16/2013	
		cot. empresa	cot. trabajador	cot. empresa	cot. trabajador
Dineraria	45.000,00	13.337,68	2.740,91	13.337,68	2.740,91
Plus transporte	840,00				
Seguro medico	480,00				
Cheques comida	1.980,00				
Pensiones y seguros	3.000,00				
Total	51.300,00	13.337,68	2.740,91	13.337,68	2.740,91

Tabla resumen del % de incremento que supone la aplicación del RD 16/2013

	IMPORTE	%
Total retribución en especie	6.300,00	
Incremento de las cotizaciones de la empresa	0,00	0,00%
Incremento de las cotizaciones del empleado	0,00	0,00%
Total incremento de cuotas	0,00	0,00%

En este caso podemos comprobar que el RD 16/2013 aplicado a un trabajador con las base máximas de cotización no ha tenido impacto sobre el coste empresarial, está afectado solamente por el incremento de la base máxima de cotización, que en el año 2014 se ha incrementado un 5% como hemos reflejado en la tabla 3.

6.2. Supuesto de contratación indefinida anterior y posterior al RD-Ley 3/2014

Como consecuencia de la nueva normativa aplicable en el año 2014 los contratos indefinidos tienen una reducción para las empresas en la cotización como vemos en el siguiente ejemplo.

Empleado con contrato indefinido acogido a la tarifa plana de contingencias comunes.

Retribución total de 36.300€

Coste empresarial de la cotización

		ANTES DEL RDL 3/2014		DESPUES DEL RDL 3/2014	
Retribución	Importe	Cotización . empresa	Cotización. trabajador	Cotización . empresa	Cotización. Trabajador
total	36.300,00	11.216,70	2.740,91	4.350,97	2.740,91

Tabla resumen del % de incremento que supone la aplicación del RD 16/2013

COSTE EMPRESA ANTERIOR AL RD	COSTE EMPRESA POSTERIOR AL RD	% REDUCCION
47.516,70 €	40.650,97 €	-16,88%

Con esta reforma, nos damos cuenta, como aplicando la tarifa plana a los contratos indefinidos lo que se pretende es quieren reducir el coste de cotización de las empresas para favorecer la contratación indefinida y así disminuir el desempleo,

Con las dos últimas reformas en materia de cotización y empleo que hemos visto en los supuestos anteriores, podemos observar por un lado, que incrementan el coste empresarial incluyendo en la base de cotización lo que hasta el 20 de diciembre de 2013 estaba exento, y poniendo en peligro las empresas que se benefician de la retribución en especie que conceden las empresas, e incrementando las prestaciones con referencia a la base de

cotización y por otro lado tres meses más tarde reducen el coste de la cotización aplicando una tarifa plana a las contingencias comunes.

6.3. Supuesto de situación de IT de duración 30 días, del 1 de abril al 30 de abril

Con este supuesto reflejamos lo que le supone para una empresa, la baja de un trabajador por una incapacidad temporal de corta duración, este ejemplo de baja, es uno de los motivos más habituales por contingencias comunes en una empresa.

Trabajador con una retribución mensual de 2.500€

Base reguladora diaria: 83.33

Coste empresarial de la cotización

Días de baja por I.T	A pagar por la empresa
del 1º al 3º	0,00
del 4º al 15º	599,98
Pago delegado por I.T.	
del 16º al 20º	249,99
del 21º al 30º	624,98
Total abonar en nómina	1.474,94

Cuota a pagar en los seguros sociales

Base de cotización	Cuotas	Compensación por IT	Total a ingresar
2.500,00	931,25	-874,97	56,28

Con este ejemplo podemos ver que un trabajador con una baja de un mes, que no trabaja ningún día, el coste para la empresa es de 1.531,22€, y dependiendo de la actividad y del convenio colectivo de aplicación, seguramente tenga que ser sustituido por otro trabajador con lo cual el coste para la empresa sea muy superior.

7. CONCLUSIONES

Del trabajo presentado podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Primera: Las cotizaciones a la seguridad social suponen un coste muy importante para las empresas que varía en función de la retribución de los trabajadores.
- Segunda: La aprobación del RD-Ley 3/2014 intenta compensar la aplicación de la tarifa plana a los contratos indefinidos con el incremento de la base de cotización del RD-L 16/2013, incluyendo cantidades que antes estaban exentas de cotización, así con esta medida lo que ha conseguido es que los trabajadores tengan una base de cotización más alta a la hora del cálculo de prestaciones, jubilación... todavía no está probado si las empresas proveedoras de los servicios que antes no cotizaban, por ejemplo, compañías de seguros, empresas que suministran vales de comida... van a sufrir por esta medida.
- Tercera: La aprobación del RD-Ley 3/2012 de 10 de febrero se ha reducido el absentismo en los procesos de I.T. que suponen un ahorro en el coste de las empresas, debido a la aprobación del RD, hay un mayor control de la IT, lo que supone que los trabajadores a la hora de faltar al trabajo por enfermedad común se lo piensen un poco más, ya que les puede originar el despido.
- Cuarta: El efecto de las reformas aplicadas en lo que va de año, según los datos publicados en la seguridad social, refleja un incremento de las empresas cotizantes en 73.345 empresas tal y como se refleja en la Tabla 9. Esto es un dato satisfactorio si estas empresas crean empleo y contribuyen con las cotizaciones a la Seguridad Social

Tabla 9. Empresas cotizantes en lo que va de año:

ENERO 2014	Régimen General	1.364.744
	(1)Total sistema	1.374.663
ABRIL 2014	Régimen General	1.401.233
	(1)Total sistema	1.411.519

(1) Excluidos del Régimen General el Sistema Especial Agrario y el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

Con estas reflexiones sobre la legislación actual podemos darnos cuenta que las empresas soportan unos costes muy elevados, que a veces son insostenibles por lo que les obliga a prescindir de trabajadores, incrementar el paro y, por lo tanto, menor recaudación en materia de seguridad social.

BIBLIOGRAFIA

a) Libros

-Tesorería General de la Seguridad Social: “Manual práctico de cotización”

b) Direcciones URL y sitios de internet

-www.segsocial.es/Internet_1/InformacionEconomicof/: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

-www.empleo.gob.es/: Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Guía Laboral

c) Legislación

-Ley de Presupuestos Generales del Estado años 2010 a 2014.

-Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

-Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral.

-Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

-Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de Medidas Urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.