El càlcul de les bases de cotització a la Seguretat Social

Antonio Benavides Vico

PID_00211353
Índex

Introducció................................................................................................................................. 5

Objectius........................................................................................................................................ 6

1. Percepcions computables a la base de cotització.................................................. 7

2. Estructura de bases de cotització i aportacions al règim general............................................... 17

3. Càlcul de la base de cotització per contingències comunes................................. 19

4. Càlcul de la base de cotització per a accidents de treball i malalties professionals.................................................. 21

5. Càlcul de la base de cotització per a conceptes de recaptació conjunta....................... 22

6. Càlcul de les bases de cotització en situacions especials................. 25
   6.1. Situacions d’incapacitat temporal, risc durant l’embaràs, risc durant la lactància natural, maternitat i paternitat ............... 25
   6.2. Situació de desocupació ........................................................................ 28
   6.3. Alta sense retribucions ........................................................................ 30
   6.4. Pluriocupació ......................................................................................... 31
   6.5. Contracte a temps parcial ....................................................................... 33
   6.6. Guarda legal o cura directa d’un familiar ............................................ 37
   6.7. Vaga parcial ............................................................................................. 37
   6.8. Cotització de salaris amb efecte retroactiu ............................................ 37
   6.9. Salaris de tramitació .............................................................................. 38
   6.10. Cotització de vacances reportades i no gaudides ................................. 38
   6.11. Cotització dels treballadors aturats que facin treballs de col·laboració social ................................................................. 43
   6.12. Contractes per a la formació i l’aprenentatge ......................................... 43
   6.13. Cotització per maternitat en descans a temps parcial .......................... 44

7. Cotització addicional per hores extraordinàries.............................. 46

8. Tipus de cotització............................................................................................................ 48
   8.1. Tipus vigents ................................................................................................. 48
   8.2. Tarifes de primes per accidents de treball i malalties professionals ................................................................. 50
   8.3. Tipus de cotització en supòsits especials .................................................. 58
9. Bonificacions i reduccions de quotes
   9.1. Bonificacions
   9.2. Reduccions

Resum

Activitats

Exercicis d’autoavaluació

Solucionari
Introducció

El càlcul de la base de cotització constitueix un element bàsic en la confec-
ció de la nòmina primer i en la liquidació posterior de les assegurances soci-
als. La cotització a la Seguretat Social s’estructura en diferents bases de cotitza-
ció, contingències comunes, contingències professionals, quotes de recaptació
conjunta, que engloba atur, FOGASA i formació professional, i la de cotització
addicional d’hores extraordinàries en els supòsits que es facin.

Per fer-ne el càlcul cal computar les percepcions en metàl·lic i en espècie que
s’inclouen a les diferents bases de cotització, tenint en compte que les hores
extraordinàries computen per a la base de contingències professionals, però no
a la de contingències comunes. Hi ha una diferenciació de càlcul partint del fet
que el treballador sigui diari o mensual. En el primer supòsit les retribucions
diàries es reporten pel nombre de dies naturals del mes i en el segon cas per
trenta.

Les bases de cotització estan regulades amb uns topalls mínims i màxims
que estableix cada any l’LPGE. El resultat de la cotització és determinat per
l’aplicació del tipus o percentatge a la base de cotització, i són diferents en
funció de les diferents bases i circumstàncies aplicables.

En situacions especials, com en incapacitat temporal (IT), maternitat, paterni-
tat, risc durant l’embaràs, etc., s’apliquen normes especials de càlcul. Així ma-
teix, hi ha particularitats amb relació a determinats col·lectius professionals.
Objectius

En l’estudi d’aquest mòdul els estudiants han d’aconseguir els objectius següents:

1. Conèixer les diferents bases de cotització a la Seguretat Social.
2. Calcular les diferents bases.
3. Conèixer les particularitats de càlcul amb els topalls aplicables.
4. Aplicar els tipus o percentatges de cotització per calcular les quotes.
5. Entendre les diferències de cotització per les diferents contingències.
6. Identificar les diferents situacions especials de cotització.
7. Conèixer els aspectes bàsics de les bonificacions i reduccions de quotes.
8. Verificar la comprensió i l’aprenentatge de la matèria mitjançant la resolució de les diferents activitats plantejades.
1. **Percepcions computables a la base de cotització**

La base de cotització per a totes les contingències i situacions emparades per l’acció protectora del règim general de la Seguretat Social, i també pels conceptes de recaptació conjunta amb les quotes d’aquest règim, està constituïda per la remuneració total, sigui quina en sigui la forma o denominació, que, amb caràcter mensual, tingui dret a percebre el treballador o la que efectivament percebi si és superior, per raó del treball que dugui a terme per compte d’altres.

Les percepcions de venciment superior al mensual es prorrategen al llarg dels dotze mesos de l’any.

A l’efecte d’incloure-la a la base de cotització, es considera remuneració la totalitat de les percepcions econòmiques rebudes pels treballadors, en diners o en espècie, retribueixin el treball efectiu o els períodes de descans computables com de treball, i també els conceptes que resulten cotitzables perquè superen els límits d’exclusió establerts en l’article 23.2 de l’RGCSS.

A aquests efectes, constitueixen percepcions o salari en espècie la utilització, el consum o l’obtenció per a finalitats particulars de béns, drets o serveis de manera gratuïta o per preu inferior al normal de mercat, tot i que no representin una despesa real per a qui els concedeixi.

Cal distingir, per tant, les remuneracions dineràries que es computen pel seu import, i les remuneracions en espècie que es computen segons la seva valoració, segons les regula l’article 23 de l’RGCSS en la redacció donada per l’RD 637/2014.

Quan l’empresari lliuri al treballador imports en metàl·lic perquè adquireixi els béns, drets o serveis, i vals o xecs de qualsevol tipus perquè adquireixi béns, drets o serveis, la percepció econòmica i l’import del val o xec rebut pel treballador s’hauran de valorar per la totalitat del seu import, la qual cosa implica que tindran una valoració equivalent a una percepció dinerària.

S’hauran de valorar també com les percepcions dineràries, per la totalitat del seu import:

- L’import de les accions o participacions lliurades pels empresaris als treballadors, que es valoren en el moment en què s’acorda concedir-les de conformitat amb el que estableix en els articles 13 i següents de la Llei 19/1991, de 6 de juny, de l’impost sobre el patrimoni.
• Les primes o quotes satisfetes pels empresaris a entitats asseguradores per a la cobertura dels treballadors.

• Les contribucions satisfetes a plans de pensions en el marc del Text refós de la Llei de regulació de plans i fons de pensions, aprovada pel Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, i la seva normativa de desenvolupament.

• Les milllores de les prestacions de Seguretat Social concedides per les empreses, a excepció de la millora de la incapacitat temporal.

1) Valoració de les percepcions en espècie

La valoració de les percepcions en espècie satisfetes pels empresaris és determinada pel cost mitjà que representi per als mateixos el lliurament del bé, dret o servei objecte de percepció, i s’entén aquest cost mitjà com el resultat de dividir els costos totals que comporti per a l’empresa el lliurament d’un bé, dret o servei directament imputables a aquesta retribució entre el nombre de perceptors potencials d’aquest bé, dret o servei.

No obstant l’anterior, hi ha regles específiques de valoració per a algunes percepcions en espècie, que s’assenyalen a continuació.

a) Utilització d’habitatges

En el cas d’utilització d’habitatge, cal diferenciar si aquesta és propietat de l’empresa o no s’ostenta aquesta titularitat.

Habitatge propietat de l’empresa

Es valora pel 10% del valor cadastral, si el valor cadastral hagués estat revisat o modificat de conformitat amb el que estableixen els articles 70 i 71 de la Llei 39/1988, de 28 de desembre, reguladora de les hisendes locals (va entrar en vigor a partir de l’1 de gener del 1994), el percentatge que s’aplica és el 5% d’aquest valor cadastral revisat.

Si l’habitatge no té valor cadastral o no hagués estat notificat al titular, es considera el 50% del que s’hagi de considerar a l’efecte de l’impost sobre el patrimoni (el comprovat per l’Administració a l’efecte d’altres tributs o el valor d’adquisició), i es computa el 5% d’aquest valor.

La valoració resultant no pot excedir el 10% de la resta de contraprestacions del treball.

Habitatge que no és propietat de l’empresa
La utilització d’un habitatge, que no sigui propietat del pagador, es valora pel cost que tingui per a l’empresa el lloguer d’aquest habitatge. La valoració resultant no pot ser inferior a la que hauria correspost si s’hagués aplicat el que s’havia disposat anteriorment per a la valoració en cas que l’habitatge sigui propietat de l’empresa. En aquests casos, no s’aplica el límit del 10% de la resta de contraprestacions del treball.

**Valoració si es lliura la propietat**

Si es lliura la propietat, s’haurà d’aplicar la regla general de valoració pel cost mitjà per a l’empresari.

El concepte de percepció de renda en espècie per la utilització d’habitatge exigeix que constitueixi la residència personal del treballador, sense que s’exigeixi habitualitat, i entre dins del concepte les utilitzacions temporals (habitatge en períodes d’estiu o vacances). S’hi han d’incloure, així mateix, els annexos de l’habitatge que constin en la mateixa referència cadastral, i els no inclosos (places de pàrquing) es computen pel valor de mercat que tenen.

**Exemple de limitació de la valoració**

Aquest exemple senzill expressa el procediment que cal seguir:

- Valor cadastral no revisat de l’habitatge: 92.000 euros.
- Resta de contraprestacions del treball: 58.500 euros.
- Regla general: 92.000 × 10% = 9.200 euros.
- Limitació: 58.500 × 10% = 5.850 euros.

**Valoració que cal fer**: 5.850 euros, en ser el 10% del valor cadastral superior al 10% de la resta de contraprestacions del treball.

**b) Utilització o lliurament de vehicles automòbils**

En el supòsit de lliurament del vehicle es considera el cost d’adquisició per a l’ocupador, inclosos els tributs que gravin l’operació.

En el supòsit d’ús, el 20% anual del cost al qual es refereix el paràgraf anterior si el vehicle és propietat de l’ocupador. En cas que el vehicle no sigui propietat de l’ocupador, aquest percentatge s’aplica sobre el valor de mercat que correspondría al vehicle si fos nou.

En el supòsit d’ús i lliurament posterior, la valoració s’efectua tenint en compte la valoració resultant de l’ús anterior.

La consideració com a percepció en espècie de la cessió al treballador de l’ús d’un vehicle automòbil, probablement una de les percepcions en espècie més usuals, planteja problemes d’interpretació: d’una banda, per la dificultat de provar si existeix realment la cessió a un empleat concret, i de l’altra per determinar si existeix o no una autèntica cessió per a ús personal, o si només és parcial, i per tant l’ús és mixt.
La Direcció General de Tributs, en diferents consultes, ha admès la possibilitat de computar parcialment com a retribució en espècie la part de valoració que es pugui atribuir en funció de la proporció que hi hagi entre la utilització per motius laborals i per a finalitats particulars, considerant la utilització per a ús personal no sols durant els caps de setmana, sinó pel temps d’anada i tornada a la feina i fins i tot per les hores de cada dia que no estiguin incloses dins de la jornada laboral, i això tot i que el vehicle no s’utilitzi efectivament, en considerar que la possibilitat d’utilització seria constitutiva de retribució en espècie. Per tant, no és acceptable un criteri de valoració segons les hores d’utilització efectiva o per quilometratge, ja que el paràmetre determinant ha de ser la disponibilitat per a ús particular.

En els casos en què l’empresa lliuri el vehicle en propietat al treballador, la valoració serà pel cost total de l’operació per a l’ocupador, inclosos els tributs que gravin l’operació (IVA, imposat de matriculació, taxes, etc.).

S’haurà de determinar si el lliurament s’efectua com a retribució anual o plu- rianual, a fi d’imputar la valoració corresponent.

Cessió d’ús del vehicle

La valoració es fa pel 20% anual del cost d’adquisició en cas que el vehicle sigui propietat de l’empresa, o pel 20% del valor de mercat que correspondría al vehicle si fos nou, en cas que no fos propietat de l’empresari (lloguer, rènting...).

El còmput és anual i sense amortització, per la qual cosa en cas d’ús inferior a l’any es valora en proporció al temps d’utilització.

Lliurament del vehicle després d’un ús previ

La valoració com a percepció en espècie s’ha de dur a terme pel cost d’adquisició menys la valoració de l’ús previ.

c) Préstecs amb tipus inferiors al legal dels diners

S’estimen per la diferència entre l’interès pagat per l’empleat i l’interès legal dels diners vigents en l’exercici. Per a l’any 2014 el tipus d’interès legal és del 4%.

d) Prestació del servei d’educació en les etapes d’infantil, primària, secundària obligatòria, batxillerat i formació professional per centres educatius autoritzats. Servei de guarderia per mitjans propis de l’empresari

Quan es tracti de la prestació del servei d’educació en les etapes d’infantil, primària, secundària obligatòria, batxillerat i formació professional per centres educatius autoritzats, als fills dels seus empleats, amb caràcter gratuït o per preu inferior al normal de mercat, la seva valoració ha de ser determinada, en el
moment d’inici del curs escolar corresponent, pel cost marginal que represen-
ti per a l’empresa la prestació d’aquest servei, entès com l’increment del cost
total directament imputable a la prestació que comporti per al centre educatiu
un servei d’educació per a un alumne addicional de l’etapa d’ensenyament que
correspongui. Així mateix, la valoració de la resta de serveis educatius pres-
tats pels centres autoritzats en l’atenció, cura i acompanyament dels alumnes
és determinada pel cost marginal que representi per a l’empresa la prestació
d’aquest servei.

Aquesta mateixa valoració serà aplicable a la prestació per mitjans propis
de l’empresari del servei de guarderia per als fills dels seus empleats. Quan
l’empresari faciliti el servei de guarderia mitjançant mitjans indirectes, es va-
lora si s’aporta quantitat dinerària per l’import d’aquesta quantitat, quan es
lliurin vals o tiquets guarderia per l’import dels mateixos, i quan l’empresari
aboni directament a la guarderia l’import, per aquest import.

e) Valoració la resta de casos de rendes en espècie

La valoració s’ha de fer en tots els casos atenent la regla general del cost mit-
jà per a l’ocupador pel lliurament del bé, dret o servei objecte de percepció;
aquest cost mitjà s’entén com el resultat de dividir els costos totals que repre-
senti per a l’empresa el lliurament d’un bé, dret o servei directament imputa-
bles a aquesta retribució entre el nombre de perceptors potencials d’aquest bé,
dret o servei.

2) Valoració especial de determinades percepcions

Quan l’empresari lliuri al treballador imports en metàl·lic, vals o xecs de qual-
sevol tipus perquè adquiereixi béns, drets o serveis, la percepció econòmica i
l’import del val o xec rebuts pel treballador s’han de valorar per la totalitat
de l’import.

També s’han de valorar per la totalitat del seu import:

- Les accions o participacions lliurades pels empresaris als treballadors que
  s’han de valorar en el moment en què s’acorda concedir-les de conformitat
  amb el que estableixen els articles 15 i 16 de la Llei 19/1991, de 6 de juny,
  de l’impost sobre el patrimoni.

- Les primes o quotes satisfetes pels empresaris a entitats asseguradores per
  a la cobertura dels treballadors.

- Les contribucions satisfetes a plans de pensions en el marc del Text refós
  de la Llei de regulació de plans i fons de pensions, aprovada pel Reial de-
  cret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, i la seva normativa de desen-
  volupament.
• Les millores de les prestacions de Seguretat Social concedides per les empreses, a excepció de la millora de la incapacitat temporal.

a) Primes o quotes satisfetes en virtut de contracte d’assegurança o un altre de similar

Les primes o quotes satisfetes pels empresaris a entitats asseguradores per a la cobertura dels treballadors tenen una norma especial de valoració equivalent a les percepcions dineràries, de manera que es valoren per la totalitat de l’import (preu de la prima, més l’import dels impostos).

b) Contribucions satisfetes a plans de pensions

Les contribucions per l’empresa als plans de pensions dels treballadors, en el marc del Text refós de la Llei de regulació de plans i fons de pensions, aprovada pel Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, i la seva normativa de desenvolupament, es valoren per l’import nominal dinerari de l’aportació. Com a percepció que no té meritació mensual, se n’haurà de prorratejar l’import en els dotze mesos de l’any en el qual es fa l’aportació.

c) Millores de les prestacions de la Seguretat Social concedides per les empreses

Les millores de les prestacions de la Seguretat Social concedides per les empreses, excepte la d’incapacitat temporal, s’han de valorar també per l’import dinerari abonat al treballador com a millora. En funció del tipus de millora, i de la seva meritació, l’import es computa mensualment quan tingui una meritació mensual (per exemple, es millora mensualment la pensió de jubilació parcial) o de manera prorratejada l’any de l’abonament, si no té meritació mensual.

3) Percepcions excloses de cotització

Únicament no es computen a la base de cotització els conceptes següents:

• Les dietes i assignacions per a despeses de viatge.

• Les despeses de locomoció.

• Les indemnitzacions per defunció i les corresponents a trasllats, suspensions, acomiadaments i cessaments.

• Les prestacions de la Seguretat Social, en tot cas, les millores de les prestacions per incapacitat temporal concedides per les empreses i les assignacions que destinin per satisfacer despeses d’estudis dirigits a l’actualització, capacitació o reciclatge del personal al seu servei, quan aquests estudis si-
guin exigits pel desenvolupament de les seves activitats o les característiques dels llocs de treball.

- Les hores extraordinàries, excepte a la base de cotització per accidents de treball i malalties professionals, i sense prejudici de la cotització addicional.

a) Dietes i assignacions per a despeses de viatge

Les dietes i assignacions per a despeses de viatge són aquelles percepcions que corresponen quan hi ha desplaçaments del treballador fora del centre habitual de treball per treballar en un lloc diferent.

Perquè aquestes percepcions estiguin excloses de la base de cotització a la Seguretat Social, cal que reuneixin els requisits següents:

- Que les quantitats reportades ho siguin per despeses en municipi diferent del lloc de treball habitual del treballador i del que en constitueixi la residència.

- Que les quantitats lliurades pretenguin cobrir les despeses de manutenció i estada en restaurants, hotels i altres establiments d’hostaleria.

- Que amb aquestes quantitats es cobreixin les despeses normals de manutenció i estada derivats del desplaçament.

D’altra banda, aquestes despeses en dietes i assignacions per a viatges no es computen a la base de cotització quan les quantitats abonades per l’empresa estiguin exempts de gravamen conforme al Reglament de l’IRPF i dins dels límits de quantia determinats per l’ordenament tributari, de manera que es computen a la base de cotització les quantitats que superin els límits assenyalats.

Les quantitats excloses de cotització amb base en els límits establerts per la norma tributària són les següents:

Despeses d’estada

Queden exempts de cotització els imports que es justifiquin. No hi ha, per tant, límits, sempre que la despesa es justifique adequadament, mitjançant factura o document equivalent.

Despeses de manutenció

No necessiten justificació quant al seu import mitjançant factura o document equivalent (s’haurà d’acreditar el dia, lloc i motiu del desplaçament).
- Import exempt si es pernoca en un municipi diferent:
  - Desplaçament a Espanya: 53,34 euros/dia.
  - Desplaçament a l’estranter: 91,35 euros/dia.

- Import exempt si no es pernoca en un municipi diferent:
  - Desplaçament a Espanya: 26,67 euros/dia.
  - Desplaçament a l’estranter: 48,08 euros/dia.

Aquest període de desplaçament o permanència a l’efecte d’exempció de les dietes i assignacions per viatge es limita a nou mesos en una mateixa destinació; si se superen els nou mesos, les quantitats abonades no quedarien exemptes de cotització. Per al còmput d’aquest període temporal es pren de data a data, encara que tingui lloc durant exercicis diferents, i no es descompten els dies de vacances, malaltia o altres circumstàncies que no impliquin una alteració de la destinació.

b) Despeses de locomoció

S’entenen per despeses de locomoció les quantitats que l’empresari abona al treballador per compensar el desemborsament que efectuï en els mitjans de transport utilitzats en el seu desplaçament per motius laborals, ja es tracti de l’import dels bitllets en cas d’utilitzar un transport públic o d’una quantitat determinada per quilòmetre recorregut si es fa servir el vehicle propi.

Quantitats excloses de cotització

Quan l’empleat o treballador utilitzi mitjans de transport públic, l’import de la despesa que es justifiqui mitjançant factura o document equivalent.

En un altre cas, la quantia de la despesa quan l’empleat o treballador justifiqui la realitat del desplaçament; en cas d’impossibilitat de justificació de la quantia de la despesa, s’exclou la quantitat que resol de computar 0,19 euros/km recorregut. S’hi afegeixen les despeses de peatge i aparcament que es justifiquin.

c) Indemnitzacions per defunció i les corresponents a trasllats, suspensions, acomiadaments i cessaments

Les indemnitzacions per defunció i les corresponents a trasllats i suspensions estan exemptes de cotització fins a la quantia màxima prevista en norma sectorial o conveni col·lectiu aplicable.
Les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador n’estan exemptes, en la quantia establerta amb caràcter obligatori en la Llei de l’Estatut dels treballadors, en la seva normativa de desenvolupament o, si escau, en la normativa reguladora de l’execució de sentències, sense que es pugui considerar com a tal l’establerta en virtut de conveni, pacte o contracte.

Quan s’extingeixi el contracte de treball amb anterioritat a l’acte de conciliació, estan exemptes les indemnitzacions per acomiadament que no excedeixin la que hauria correspost en cas que hagués estat declarat improcedent, i no es tracti d’extincions de mutu acord en el marc de plans o sistemes col·lectius de baixes incentivades.

Sense perjudici del que es disposa en els paràgrafs anteriors, en els supòsits d’acomiadament o cessament com a conseqüència d’acomiadaments col·lectius, tramitats de conformitat amb el que disposa l’article 51 de la Llei de l’Estatut dels treballadors, o produïts per les causes previstes en la lletra c) de l’article 52 d’aquesta Llei, sempre que en tots dos casos es deguin a causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per força major, queda exempta la part d’indemnització percebuda que no superi els límits establerts amb caràcter obligatori en aquest Estatut per a l’acomiadament improcedent.

Si l’import d’aquestes indemnitzacions supera els límits establerts en aquest article, l’excés que cal incloure a la base de cotització es prorrateja al llarg dels dotze mesos anteriors a aquell que tingui lloc la circumstància que les motivi.

d) Les prestacions de la Seguretat Social i les millores de les prestacions per incapacitat temporal concedides per les empreses

S’inclouen en aquest concepte totes les prestacions que integren l’acció protectora del nostre sistema de Seguretat Social, tant les de percepció econòmica en forma d’indemnització, subsidi o pensió com les prestacions que els beneficiaris poden percebre en espècie (assistència sanitària, rehabilitadors, socials i complementàries, etc.).

No es computen a la base de cotització, en qualsevol cas, sia abonada la prestació directament per l’entitat gestora o col·laboradora o per l’empresa per la col·laboració voluntària o obligatòria amb la Seguretat Social.

Tampoc no computen a la base de cotització les millores que les empreses puguin establir de la prestació d’incapacitat temporal. Per contra, qualsevol altra millora d’una prestació que no sigui la incapacitat temporal quedaria inclosa a la base de cotització.

e) Les assignacions destinades a satisfer despeses d’estudis del treballador
N’estan exemptes les despeses d’estudis del treballador disposats per institucions, empresaris o ocupadors i finançats directament per ells per a l’actualització, capacitatció o reciclatge del personal, quan siguin exigits pel desenvolupament de les seves activitats o les característiques dels llocs de treball.

f) Les hores extraordinàries

Les hores extraordinàries estan exemptes de cotització, excepte a la base de cotització per accidents de treball i malalties professionals i sense perjudici de la cotització addicional per aquest concepte.

**Resum**

**Valoració de la utilització d’habitatges propietat de l’empresa**
- Es valora pel 10% del valor cadastral de l’habitatge.
- En cas de valors cadastrals revisats pel 5% del valor cadastral.
- La valoració resultant no pot excedir el 10% de la resta de contraprestacions de treball, tant dineràries com en espècie.

**Valoració de la utilització d’habitatges que no són propietat de l’empresa**
- Es valora pel cost que té l’ocupador (preu de l’arrendament de l’habitatge).
- La valoració resultant no pot ser inferior a la que hauria correspost si l’habitatge fos propietat de l’empresa (10% o 5% del valor cadastral).
- En aquests casos, no s’aplica el límit del 10% de la resta de contraprestacions del treball.

**Lliurament i ús de vehicles automòbils**
- En el cas de lliurament es computa com a retribució el cost d’adquisició per a l’empresa, inclosos els tributs que gravin l’operació.
- En el cas d’ús del vehicle, es computa el 20% anual del cost d’adquisició per a l’empresa, o el 20% del valor de mercat que correspondría si fos nou, en cas que no sigui propietat de l’empresa.
- Si primer se cedeix l’ús i després es lliura en propietat, es valora al cost d’adquisició menys el valor de l’ús previ.
2. Estructura de bases de cotització i aportacions al règim general

La cotització al règim general de la Seguretat Social, s’estructura en dos tipus de contingències: contingències comunes i contingències professionals, i a més s’ha de cotitzar per les denominades *quotes de recaptació conjunta* (desocupació, fons de garantia salarial i formació professional) i, si escau, existeix una cotització addicional per hores extraordinàries.

1) Contingències comunes

La cotització per les contingències comunes engloba la cobertura de totes les situacions incloses en l’acció protectora del règim general de la Seguretat Social, sempre que es derivin de malalties comunes, inclosa la maternitat o un accident no laboral.

Per a les contingències comunes, la cotització inclou dues aportacions:

- L’aportació dels empresaris.
- L’aportació dels treballadors.

L’aportació del treballador en la cotització per contingències comunes està únicament al seu càrrec, i és nul tot pacte en contra.

2) Contingències professionals

La cotització per contingències professionals comporta la cobertura dels accidents de treball i les malalties professionals, i facilita l’accés a les prestacions derivades d’aquestes contingències, i també a les de risc durant l’embaràs i risc durant la lactància natural.

A aquests efectes es distingeix entre dos elements de cotització:

- La cotització per IT (incapacitat temporal).
- La cotització per IMS (invalidesa, mort i supervivència).

Per a les contingències d’accidents de treball i de malalties professionals la cotització completa està a càrrec exclusivament dels empresaris.

*Quotes de recaptació conjunta*

a) Desocupació
La cotització per a desocupació es destina a la cobertura d’aquest risc específic. La cotització comprèn dues aportacions:

- L’aportació dels empresaris.
- L’aportació dels treballadors.

b) Fons de garantia salarial

Cotització destinada a la cobertura dels salaris i indemnitzacions abonats per aquest organisme en els supòsits establerts en l’article 33 de l’Estatut dels treballadors. La cotització està a càrrec exclusiu dels empresaris.

c) Formació professional

Cotització destinada a finançar les accions de formació, reciclatge i reclassificació professional. La cotització distingeix, així mateix, dues aportacions: a càrrec dels empresaris i dels treballadors.

Cotització addicional per hores extraordinàries

Cotització addicional que té una doble finalitat: d’una banda, desincentivar la realització d’hores extraordinàries en sotmetre-les a la cotització addicional, amb el cost econòmic corresponent, i de l’altra, incrementar els recursos del sistema de la Seguretat Social.

A l’efecte de cotització es distingeix entre dos tipus d’hores extraordinàries:

- Estructurals i no estructurals.
- Força major.

La cotització distingeix dues aportacions: d’empresaris i de treballadors.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cotització</th>
<th>Obligat a l’aportació</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Contingències comunes</td>
<td>Empresari i treballador</td>
</tr>
<tr>
<td>Contingències professionals</td>
<td>Empresari</td>
</tr>
<tr>
<td>Quotes de recaptació conjunta:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- Desocupació</td>
<td>Empresari i treballador</td>
</tr>
<tr>
<td>- Fons de garantia salarial</td>
<td>Empresari</td>
</tr>
<tr>
<td>- Formació professional</td>
<td>Empresari i treballador</td>
</tr>
<tr>
<td>Cotització addicional per hores</td>
<td>Empresari i treballador</td>
</tr>
<tr>
<td>extraordinàries</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
3. Càlcul de la base de cotització per contingències comunes

Per fer aquest càlcul, se seguiran els passos següents:

1) Es computa la remuneració reportada en el mes a què es refereix la cotització, computant tots els conceptes no exclosos de cotització.

2) Se suma a la remuneració computada conforme a la norma anterior la part proporcional de les gratificacions extraordinàries establiertes i d’aquells altres conceptes retributius que tinguin una periodicitat en la seva meritació superior a la mensual o que no tinguin caràcter periòdic i se satisfacin dins de l’exercici econòmic de l’any en curs. Per calcular aquest import, s’agafa la suma anual de les quantitats que s’han de percebre per aquests conceptes; a aquest efecte:

   a) Si són treballadors les retribucions dels quals tenen caràcter diari (categories professionals dels grups de cotització del 8 a l’11), es divideix l’import anual entre 365 (nombre de dies de l’any), i la quantitat resultant es multiplica pel nombre de dies que comprengui el període de cotització de cada mes.

   b) En cas que la remuneració que correspongui al treballador tingui caràcter mensual (categories professionals dels grups de cotització de l’1 al 7), aquest import anual es divideix entre dotze (nombre de mesos de l’any).

3) Si la base de cotització que resulti d’acord amb les normes anteriors no està compresa entre la quantia de la base mínima i de la màxima corresponent al grup de cotització de la categoria professional del treballador (vegeu la taula 2), d’acord amb les quanties fixades cada any per la Llei de pressupostos generals de l’Estat, es cotitza per la base mínima o màxima, segons que la resultant sigui inferior a aquella o superior a aquesta. Aquesta base mínima és aplicable sigui quin sigui el nombre d’hores treballades diàriament, excepte en aquells supòsits en què per disposició legal s’estableix el contrari (contractes a temps parcial o supòsits de reducció legal de jornada).

Taula 2. Bases mínimes i màximes (2014)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Grup de cotització</th>
<th>Categories professionals</th>
<th>Bases mínimes euros/mes</th>
<th>Bases màximes euros/mes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Enginyers i licenciats. Personal d’alta direcció no inclòs en l’article 1.3.c) de l’Estatut dels treballadors</td>
<td>1.051,50</td>
<td>3.597,00</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Enginyers tècnics, pe- rits i ajudants titulats</td>
<td>872100</td>
<td>3.597,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Grup de cotització</td>
<td>Categories professionals</td>
<td>Bases mínimes euros/mes</td>
<td>Bases màximes euros/mes</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------</td>
<td>--------------------------</td>
<td>-------------------------</td>
<td>-------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Caps administratius i de taller</td>
<td>753,00</td>
<td>3.597,00</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Ajudants no titulats</td>
<td>753,00</td>
<td>3.597,00</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Oficials administratius</td>
<td>753,00</td>
<td>3.597,00</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Subalterns</td>
<td>753,00</td>
<td>3.597,00</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Auxiliars administratius</td>
<td>753,00</td>
<td>3.597,00</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Oficials de primera i segona</td>
<td>25,10</td>
<td>119,90</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Oficials de tercera i especialistes</td>
<td>25,10</td>
<td>119,90</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Peons</td>
<td>25,10</td>
<td>119,90</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Treballadors menors de divuit anys, tinguin la categoria professional que tinguin</td>
<td>25,10</td>
<td>119,90</td>
</tr>
</tbody>
</table>
4. Càlcul de la base de cotització per a accidents de treball i malalties professionals

Per al càlcul de la base de cotització per contingències professionals corresponent a cada mes, es procedeix de manera similar a la de contingències comunes, però s’hi inclouen, si escau, com a percepcions computables les hores extraordinàries.

No hi ha bases màximes i mínimes per categories professionals en funció del grup de cotització com succeeix a la base de contingències comunes, però sí són aplicables els topalls màxim i mínim establerts per a cada exercici per la Llei de pressupostos generals de l’Estat (vegeu la taula 3).

Taula 3. Topalls màxim i mínim establerts per la Llei de pressupostos generals de l’Estat

<table>
<thead>
<tr>
<th>Treballadors</th>
<th>Mínim</th>
<th>Màxim</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Totes les categories professionals</td>
<td>753,00 euros mensuals</td>
<td>3.597,00 euros mensuals</td>
</tr>
</tbody>
</table>
5. Càlcul de la base de cotització per a conceptes de recaptació conjunta

La base de cotització per als conceptes de recaptació conjunta, atur, fons de garantia salarial i formació professional és la mateixa que la de contingències professionals.

Exemple de càlcul de la base de cotització mensual d’un treballador

Un treballador amb la categoria professional d’auxiliar administratiu, grup de cotització 7, contracte indefinit, té les percepcions mensuals següents durant el mes d’octubre del 2014, segons estableix el conveni col·lectiu aplicable:

- Salari base: 900 euros.
- Prima fixa: 250 euros.
- Antiguitat: 80 euros.
- Plus transport: 90 euros.
- Plus conveni: 120 euros.
- Assistència: 100 euros.
- Menyscapte de diners: 60 euros.
- Hores extraordinàries: 200 euros.

Té dret a dues pagues extraordinàries de 30 dies de salari base cadascuna.

Solució

1) Base de cotització per contingències comunes:
   a) En primer lloc, hem de computar les percepcions que cotitzen a aquesta base de cotització; en el supòsit plantejat ho són totes.
   b) Fem el còmput de la retribució mensual cotitzable:

   $$900 + 250 + 80 + 90 + 120 + 100 + 60 = 1.510 \text{ euros.}$$

   I la part proporcional de pagues extraordinàries:

   $$900 \times 2 = 1.800; \text{ i } 1.800 + 12 = 150 \text{ euros.}$$

   Total: 1.750 euros.

   c) Comprovem si la base de cotització obtinguda, 1.750 euros, està compresa entre les bases mínima i màxima establertes per al grup de cotització 7 en l’exercici, i verifiquem que sí (el 2014 la base mínima és de 753,00 i la màxima de 3.597).

   d) Per tant, la base de cotització per contingències comunes és de 1.750 euros.

2) Base de cotització per contingències professionals:
   a) Computen les mateixes percepcions, i a més, les hores extraordinàries.
   b) En fem el còmput, que és la base de contingències comunes més l’import de les hores extraordinàries: 1.750 + 200 = 1.950 euros.

   c) Comprovem que la base de cotització obtinguda de 1.950 euros està compresa entre les bases mínima i màxima establertes per l’LPGE per a aquestes contingències (mínima 753,00 euros i màxima 3.597 euros), i verifiquem que sí.

   d) Per tant, la base de cotització per contingències professionals és de 1.950 euros.

3) Base de quotes de recaptació conjunta: és la mateixa que la de contingències professionals: 1.860 euros.
4) Base de cotització addicional per hores extraordinàries: és l'import abonat en concepte d’hores extraordinàries, en el suposat plantejat 200 euros; cal tenir en compte que en aquesta base no s’appliquen topalls.

**Bases de cotització:**

- Base de contingències comunes: 1.750 euros.
- Base de contingències professionals: 1.950 euros.
- Base de quotes de recaptació conjunta: 1.950 euros.
- Base de cotització addicional per hores extraordinàries: 200 euros.

**Exemple de càlcul de la base de cotització diària d’un treballador**

Un treballador amb categoria professional d’oficial de 3a., grup de cotització 9, contracte indefinit, acredita les percepcions següents durant el mes d’octubre del 2014, segons el conveni col·lectiu aplicable, tenint en compte que els dies laborables són 22:

- Salari base: 40 euros.
- Antiguitat: 4 euros.
- Prima: 5 euros (per dia laborable).
- Roba de treball: 95 euros (mensuals).
- Quilometratge (1.150 km): 253 euros.
- Plus de producció: 6 euros (per dia laborable).
- Hores extraordinàries: 490 euros.

Té dret a tres pagues extraordinàries de trenta dies de salari base més antiguitat.

**Solució**

1) Base de cotització per contingències comunes:

a) En primer lloc, hem de computar les percepcions que cotitzen a aquesta base de cotització; en el suposat plantejat, són totes excepte les dietes percebudes; les d’estada no computen en justificar-se mitjançant factura, i les de manutenció computen parcialment en superar el límit exempt; el quilometratge computa també parcialment en superar el límit exempt; tampoc no computen per a aquesta base les hores extraordinàries.

b) Còmput de percepcions computables:

- Salari base: 40 × 31 = 1.240 euros.
- Antiguitat: 4 × 31 = 124 euros.
- Prima: 5 × 22 = 110 euros.
- Roba de treball: 95 euros.
- Dietes (manutenció) [límit exempt 53,34 euros × 3 = 160,02]: 250 – 160,02 = 89,98 euros, que computarem.
- Quilometratge: límit exempt 0,19 euros × 1.150 km = 218,5 euros; 253 – 218,5 = 34,5 euros, que computarem.
- Plus de producció: 6 × 22 = 132 euros.
- Còmput de percepcions mensuals: 1.240 + 124 + 110 + 89,98 + 95 + 34,5 + 132 = 1.825,48 euros.
- Part proporcional de pagues extres: (40 + 4) × 30 = 1.320; 1.320 × 3 = 3.960 euros; 3.960 + 365 = 10,84 euros dia; 10,84 × 31 (dies d’octubre) = 336,04 euros.

**Total còmput:** 1.825,48 euros + 336,04 euros = 2.161,52 euros; 2.161,52 ÷ 31 = 69,72 euros.

c) Comprovem si la base de cotització diària obtinguda, 69,72 euros, està compresa entre la base mínima i màxima establerta per al grup de cotització 9 en l’exercici, i verifiquem que sí (el 2014 la base mínima és 25,10 i la màxima 119,90).

d) Per tant, la base de cotització per contingències comunes és de 2.161,52 euros.

2) Base de cotització per contingències professionals:

a) Computen les mateixes percepcions, i a més les hores extraordinàries.

b) En fem el còmput: base de contingències comunes més l’import de les hores extraordinàries: 2.161,52 + 490 = 2.651,52 euros.
c) Comproven si la base de cotització obtinguda, de 2.651,52 euros, està compresa entre la base mínima i la màxima establertes per l’LPGE per a aquestes contingències (mínima 748,20 euros i màxima 3.262,50 euros), i verifiquem que sí.

d) Per tant, la base de cotització per contingències professionals és de 2.651,52 euros.

3) Base de quotes de recaptació conjunta: és la mateixa que la de contingències professionals: 2.651,52 euros.

4) Base de cotització addicional per hores extraordinàries: és l’import abonat en concepte d’hores extraordinàries; en el supòsit plantejat: 490 euros, cal tenir en compte que en aquesta base no s’apliquen topalls.

**Bases de cotització:**

- Base de contingències comunes: 2.161,52 euros.
- Base de contingències professionals: 2.651,52 euros.
- Base de quotes de recaptació conjunta: 2.651,52 euros.
- Base de cotització addicional per hores extraordinàries: 490 euros.
6. Càlcul de les bases de cotització en situacions especials

6.1. Situacions d’incapacitat temporal, risc durant l’embaràs, risc durant la lactància natural, maternitat i paternitat

Durant la situació d’incapacitat temporal (IT), risc durant l’embaràs i maternitat es manté l’obligació de cotitzar.

1) Base de cotització per a contingències comunes

La base de cotització és la que correspongui al mes anterior al de la data de la incapacitat temporal, risc durant l’embaràs, risc durant la lactància natural, maternitat o paternitat, i es tenen en compte les normes següents:

a) En el supòsit de remuneració que se satisfaci amb caràcter diari o quan, tot i tenir aquest caràcter, el treballador no hagi estat d’alta a l’empresa durant tot el mes natural anterior, l’import de la base de cotització d’aquest mes s’ha de dividir entre el nombre de dies a què es refereixi la cotització.

El quocient resultant és la base diària de cotització, que s’ha de multiplicar pel nombre de dies en què el treballador romangui en situació d’incapacitat temporal, risc durant l’embaràs o risc durant la lactància natural, o en el gaudi dels períodes de descans per maternitat o paternitat, per determinar la base de cotització durant aquesta situació.

b) Quan el treballador tingui una remuneració mensual i hagi estat d’alta a l’empresa durant tot el mes natural anterior al de la iniciació d’aquesta situació, la base de cotització d’aquest mes es divideix entre trenta. Si no ha estat d’alta a l’empresa durant tot el mes natural anterior, l’import de la base de cotització d’aquest mes es divideix entre el nombre de dies a què es refereix la cotització.

En tots dos casos, el quocient resultant és la base diària de cotització, que es multiplica per 30, si està tot el mes en la situació d’incapacitat temporal, de risc durant l’embaràs, risc durant la lactància natural o en el gaudi dels períodes de descans per maternitat o paternitat, o per la diferència existent entre aquesta xifra i el nombre de dies que realment hagi treballat en aquest mes.

c) En els supòsits en què el treballador hagi ingressat a l’empresa en el mateix mes que inicia aquestes situacions, s’aplica a aquest mes el que s’ha establert anteriorment.
d) Excepte en els supòsits en què per disposició legal s’estableix el contrari, en cap cas la base de cotització per contingències comunes en aquestes situacions no pot ser inferior a la base mínima vigent a cada moment que correspongui a la categoria professional del treballador. A aquest efecte, el subsidi per incapacitat temporal, risc durant l’embaràs i per maternitat s’actualitza a partir de la data d’entrada en vigor de la nova base mínima de cotització.

Quan es produeixi una elevació dels salaris dels treballadors en virtut de disposició legal, conveni col·lectiu o sentència judicial que en retrotregui els efectes econòmics a una data anterior a la d’inici d’aquestes situacions, es modifica la base de cotització aplicable, ja que és obligatori cotitzar per aquestes diferències salarials mitjançant la liquidació complementària corresponent, la qual cosa motivar un augment de la base de cotització anterior a la data de la baixa per incapacitat o maternitat i la revisió consegüent del subsidi econòmic corresponent.

2) Base de cotització per contingències professionals

El que s’acaba d’exposar és aplicable per a calcular la base de cotització, a l’efecte de les contingències d’accidents de treball i malalties professionals, durant les situacions d’incapacitat temporal, risc durant l’embaràs, risc durant la lactància natural, maternitat i paternitat. No obstant això, i a fi de determinar la cotització que correspon efectuar pel concepte d’hores extraordinàries, s’ha de tenir en compte la mitjana de les hores fetes i cotitzades efectivament durant l’any immediatament anterior a la data d’iniciació d’aquesta situació.

A aquest efecte, el nombre d’hores fetes es divideix entre 12 o 365, segons si la remuneració del treballador se satisfà o no amb caràcter mensual.

**Exemple de càlcul de la base de cotització en situació d’incapacitat temporal**

Un treballador amb categoria d’oficial administratiu, grup de cotització 5, amb contracte eventual, a temps complet, acredita les percepcions següents al mes de novembre del 2014, tenint en compte que el dia 11 inicia una situació d’incapacitat temporal per malaltia comuna en la qual roman fins a final de mes.

- Salari base: 1.200 euros.
- Assistència: 210 euros.
- Plus conveni: 90 euros.

Té dret a dues pagues extraordinàries de 30 dies de salari base. La base de cotització per contingències comunes a l’octubre del 2014 va ser 1.700 euros. Durant els dotze mesos anteriors a la baixa va cotitzar per hores extraordinàries 720 euros.

**Solució**

1) Base de cotització per contingències comunes:

a) Cal diferenciar el càlcul dels dies de treball i dels dies en situació d’incapacitat temporal.

Dies de treball: 10; dies en IT a l’efecte de cotització: 30 − 10 = 20.

b) El còmput dels 10 dies de treball el fem aplicant les normes generals:

- Salari base: 1.200 ÷ 30 = 40 euros dia; 40 × 10 = 400 euros.
- Assistència: 210 ÷ 30 = 7 euros dia; 7 × 10 = 70 euros.
• Plus conveni: $90 + 30 = 3$ euros/dia; $3 \times 10 = 30$ euros.
• Retribució computable (10 dies de treball): $400 + 70 + 30 = 500$ euros.
• Part proporcional de pagues extres (10 dies): $1.200 \times 2 = 2.400$; $2.400 + 12 = 200$; $200 + 30 = 6,66$ euros dia; $6,66 \times 10 = 66,66$ euros (part proporcional de 10 dies de feina).
• Retribució total computable (10 dies) = $500 + 66,66 = 566,66$ euros.

c) El càlcul de la base de cotització per contingències comunes dels vint dies d’IT els calculem per la base de cotització del mes anterior a la baixa, és a dir, base de contingències comunes (octubre del 2014): $1.700$ euros $+ 30 = 56,66$ euros/dia; $56,66 \times 20$ dies en IT $= 1.133,34$ euros.

d) Base total de contingències comunes del mes novembre del 2014: $566,66$ (dies de feina) $+ 1.133,34$ euros (dies en IT) $= 1.700$ euros.

Comprovem que està compresa entre la mínima i la màxima del grup de cotització 5 del treballador.

2) Base de cotització per contingències professionals:

a) També cal diferenciar el càlcul dels dies de feina i els dies en situació d’incapacitat temporal.

b) En els dies de feina, la base de cotització és la mateixa que la de contingències comunes, ja que no hi ha hores extraordinàries. Base de contingències professionals (10 dies de feina) = $566,66$ euros.

c) La base de cotització dels vint dies en IT és la mateixa que la de contingències comunes, més la part proporcional de les hores extraordinàries dels últims dotze mesos.

• Base de contingències professionals (20 dies en IT): $1.133,34 + (720 + 360) \times 20 = 1.133,34 + 40 = 1.173,34$ euros.
• Base total de contingències professionals al novembre del 2012: $566,66 + 1.173,34 = 1.740$ euros.

d) Comprovem si la base de cotització obtinguda, de $1.740$ euros, està compresa entre la base mínima i la màxima establertes per l’LPGE per a aquestes contingències (mínima de $753$ euros i màxima de $3.597$ euros), i verifiquem que sí.

e) Basi contingències professionals al novembre del 2014: $1.740$ euros.

3) Base de quotes de recaptació conjunta: és la mateixa que la de contingències professionals: $1.740$ euros.

4) Base de cotització addicional per hores extraordinàries. No existeix aquesta base, en no abonar-se al mes de novembre cap hora extraordinària.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bases de cotització</th>
<th>Dies de treball</th>
<th>Dies en IT</th>
<th>Total euros</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Base de contingències comunes</td>
<td>566,66</td>
<td>1.133,34</td>
<td>1.700</td>
</tr>
<tr>
<td>Base de contingències professionals</td>
<td>566,66</td>
<td>1.173,34</td>
<td>1.740</td>
</tr>
<tr>
<td>Base de quotes de recaptació conjunta</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1.740</td>
</tr>
<tr>
<td>Base de cotització addicional per hores extraordinàries</td>
<td>No n’hi ha, ja que no hi ha hores extraordinàries computables</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Exemple de base de cotització en maternitat

Una treballadora inicia l’1 de novembre del 2014 una situació de maternitat; la seva categoria professional és de cap d’administració, grup de cotització 3; la base de contingències comunes del mes d’octubre del 2014 va ser de $2.100$ euros, i ha cotitzat per hores extraordinàries en els dotze últims mesos $1.080$ euros.

Solució

1) Base de contingències comunes:
a) La base diària de contingències comunes s'obté pel quocient de la base de cotització de contingències comunes del mes anterior a l'inici de la maternitat pel nombre de dies de cotització d'aquest mes.

b) Càlcul: 2.100 ÷ 30 = 70 euros. La base de cotització de contingències comunes del mes de novembre del 2012 és la mateixa, de 2.100 euros (70 × 30 = 2.100), ja que es troba tot el mes en situació de maternitat.

2) Base de contingències professionals:

a) La base de contingències professionals cal calcular-la amb la mitjana d'hores extraordinàries.

b) Càlcul: 2.100 ÷ 30 = 70 euros; 1.080 ÷ 360 = 3 euros; base diària = 70 + 3 = 73 euros.

Base de contingències professionals del novembre del 2014: 73 × 30 = 2.190 euros.

3) Base de quotes de recapçatció conjunta: és la mateixa que la de contingències professionals: 2.190 euros.

4) Base de cotització addicional per hores extraordinàries. No existeix aquesta base, en no abonar-se al mes de novembre cap hora extraordinària.

Bases de cotització del mes de novembre del 2014 en maternitat:

- Base de contingències comunes: 2.100 euros.
- Base de contingències professionals: 2.190 euros.
- Base de quotes de recapçatció conjunta: 2.190 euros.
- Base de cotització addicional per hores extraordinàries: no n’hi ha perquè no hi ha hores extraordinàries computables.

### 6.2. Situació de desocupació

1) Supòsits

En els supòsits de desocupació, a l'efecte de l'obligació de cotització, cal distingir entre la desocupació per extinció del contracte, desocupació per suspensió temporal o reducció de jornada autoritzats, per procediment de regulació d'ocupació, per l'autoritat laboral competent i subsidi assistencial en aquells supòsits en què és obligatori cotitzar.

a) Desocupació per extinció laboral. Durant el període de percepció de la prestació per desocupació, l'entitat gestora (INEM) ingressa les cotitzacions a la Seguretat Social, assumeix l'aportació empresarial i descompta de la quantia de la prestació l'aportació del treballador.

La cotització en aquests supòsits només inclou la corresponent a contingències comunes, i no comprèn les contingències professionals (accidents de treball i malalties professionals) ni els conceptes de recapçatció conjunta (desocupació, fons de garantia salarial i formació professional).

b) Desocupació per suspensió temporal o reducció de jornada. L'empresa haurà d'ingressar l'aportació empresarial que correspongui, i l'entitat gestora ha d'ingessar únicament l'aportació del treballador, una vegada efectuat el descompte corresponent de la prestació.
En aquests casos, la cotització ha de comprendre tots els conceptes, els de contingències comunes, els de professionals i els de recaptació conjunta.

c) Subsidi assistencial. Durant la percepció del subsidi de desocupació del nivell assistencial és obligatori que l'INEM cotitzi per la contingència d'assistència sanitària en tots els casos i per la de jubilació per als beneficiaris del subsidi més grans de cinquanta-cinc anys, i la base mínima vigent a cada moment constitueix la base de cotització, amb aplicació dels coeficients reductors que, respecte de les contingències corresponents, fixi per a cada exercici el Ministeri de Treball i Seguretat Social. La cotització s'efectua a càrrec exclusiu de l'INEM.

2) Base de cotització per contingències comunes

La base de cotització dels treballadors que es trobin en situació de desocupació, i pels quals sigui obligatori cotitzar (prestacions de nivell contributiu), és equivalent a la mitjana de les bases de cotització per aquestes contingències dels últims sis mesos d’ocupació cotitzada anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què cessa l’obligació de cotitzar.

3) Base de cotització per contingències professionals

En els supòsits de suspensió temporal i reducció de jornada en els quals sigui obligatori cotitzar per aquestes contingències, la base de cotització per contingències professionals és la mitjana de les bases de cotització dels últims sis mesos anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què cessa l’obligació de cotitzar.

4) Permanència de la base de cotització

La base de cotització en situacions de desocupació es manté inalterable durant tot el període en el qual el treballador estigui percebent la prestació de desocupació contributiva, en la qual és obligatori cotitzar.

Si es produeix la suspensió de la prestació per algun dels supòsits establerts en l’article 212 de l’LGSS, la represa d’aquesta prestació suposa la represa de l’obligació de cotitzar per la mateixa base de cotització que es va determinar en el moment del naixement de la prestació.

En els supòsits d’extinció de la prestació per desocupació, quan el treballador aconsegueix posteriorment una nova situació de desocupació i opta, d’acord amb l’article 210 de l’LGSS, per reobrir el dret inicial que li quedava, la base de cotització durant aquest període és la mateixa que la determinada en el període inicial pel qual s’opta.
6.3. Alta sense retribucions

Quan el treballador estigui d'alta en el règim general i es mantingui l'obligació de cotitzar d'acord amb el que es disposa en el número 2 de l'article 106 de l'LGSS, sense que percebi remuneració computable, es considera la base de cotització la mínima corresponent al grup de la seva categoria professional.

A l'efecte de cotització per les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, es tenen en compte els topalls mínims de cotització.

El que s'ha disposat anteriorment no és aplicable a les situacions previstes en l'Ordre del Ministeri de Treball i Seguretat Social, de 27 d'octubre de 1992, que dicta instruccions amb relació a la cotització al règim general de la Seguretat Social dels funcionaris públics inclosos en el camp aplicable d'aquest règim, durant diferents situacions de llicències, permisos sense sou i suspensió provisional de funcions.

Exemple de càlcul de cotització de situacions d'alta sense retribució

Un treballador amb categoria professional d'oficial de 3a. gaudeix al mes d'octubre del 2014, segons el que estableix el conveni col·lectiu, de quatre dies de permís sense sou, en els quals ha d'estar d'alta segons aquesta regulació convencional. Las percepcions computables són les següents:

- Salari base: 40 euros.
- Plus producció: 5 euros (per dia laborable).
- Plus polivalència: 4 euros (per dia laborable).
- Complement personal: 4 euros.
- Hores extraordinàries: 180 euros.

Té dret a dues pagues extres de trenta dies de salari base cadascuna.

Els dies laborables aquest mes són vint-i-dos, dels quals el treballador, en gaudir del permís de quatre dies, ha treballat divuit.

Solució

1) Base de contingències comunes. Calculem la base de cotització aplicant les normes generals pels dies ordinaris de feina, segons el còmput següent:

- Salari base: \(40 \times 27 \text{ dies } (31 - 4) = 1.080 \text{ euros.}\)
- Plus producció: \(5 \times 18 \text{ dies } (22 - 4) = 90 \text{ euros.}\)
- Plus polivalència: \(4 \times 18 \text{ dies } (22 - 4) = 72 \text{ euros.}\)
- Complement personal: \(4 \times 27 \text{ (31 - 4) } = 108 \text{ euros.}\)
- Total computable per dies de feina: \(1.080 + 90 + 72 + 108 = 1.350 \text{ euros.}\)
- Computable per 4 dies de permís sense sou: \(25,10 \text{ (base mínima diària de cotització del grup 9) } \times 4 \text{ dies } = 100,40 \text{ euros.}\)
- Total computable al mes: \(1.350 + 100,40 = 1.450,40 \text{ euros.}\)
- Prorrateig pagues pagues 40 \(\times 30 \text{ x } 2 = 2.400; 2.400 + 365 = 6,57; 6,57 \times 27 \text{ (dies alta amb retribució) } = 177,39 \text{ euros.}\)
- Base de contingències comunes = \(1.450,40 + 177,39 = 1.627,79 \text{ euros.}\)

2) Base de contingències professionals: com que hi ha hores extraordinàries i coincideix la base mínima de la categoria amb la mínima de contingències professionals, la base de contingències professionals és la mateixa que la de contingències comunes, més l'import de les hores extraordinàries: \(1.627,79 + 180 = 1.807,79 \text{ euros.}\)

3) Base de quotes de recaptació conjunta: és la mateixa que la de contingències professionals: \(1.807,15 \text{ euros.}\)

4) Base de cotització addicional d'hores extraordinàries: l'importi abonat de 180 euros.
Bases de cotització del mes d’octubre del 2014

- Base de contingències comunes: 1.627,79 euros.
- Base de contingències professionals: 1.807,79 euros.
- Base de quotes de recaptació conjunta: 1.807,79 euros.
- Base de cotització addicional per hores extraordinàries: 180 euros.

Resum

Situació d’alta sense retribució

- Quan el treballador estigui en situació d’alta i es mantingui l’obligació de cotitzar, sense que percebi remuneració computable (aquesta situació es dóna en determinats permisos i llicències sense sou de curta durada, quan la regulació del conveni col·lectiu estableix que el treballador ha d’estar d’alta), es pren com a base de cotització per contingències comunes la mínima corresponent al grup de la seva categoria professional.
- Per a les contingències professionals, la base de cotització és la mínima d’aquest exercici.

6.4. Pluriocupació

Quan el treballador estigui en situació de pluriocupació, és a dir, presti els seus serveis a més d’una empresa inscrita en el règim general, s’ha de sol·licitar a la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) la distribució dels topalls de cotització conformement a la remuneració percebuda en cada empresa.

La situació de pluriocupació només es produeix si el treballador presta els seus serveis a més d’una empresa en el règim general, qüestió que cal distingir de la pluriactivitat, és a dir, diverses activitats que motiven que estigui enquadrat en dos règims diferents (com, per exemple, general i autònoms), en què no es produeix aquesta distribució.

Quan el treballador es trobi en situació de pluriocupació s’apliquen les normes següents:

1) Per a les contingències comunes:

a) El topall màxim de les bases de cotització, establert per a cada exercici (3.597 euros mensuals durant el 2014), s’ha de distribuir entre totes les empreses en proporció a la remuneració abonada al treballador en cadascuna.

b) Cadascuna de les empreses ha de cotitzar pels conceptes retributius computables que satisfaci al treballador, amb el límit que correspongui a la fracció del topall màxim que se li assigni sempre que no sigui superior a la base màxima corresponent al grup de cotització de la seva categoria professional.

c) La base mínima corresponent al treballador, segons la categoria professional que tingui, es distribueix entre les diferents empreses i és aplicada per a cadascuna d’elles de manera anàloga a l’assenyalada per al topall màxim. Si
El càlcul de les bases de cotització a la Seguretat Social

al treballador li corresponen diferents bases mínimes de cotització per la classificació laboral que té, es pren per a la seva distribució la base mínima de quantia superior.

2) Per a les contingències d’accidents de treball i malalties professionals:

a) El topall màxim de la base de cotització, establert en cada exercici (3.527 euros mensuals durant el 2014), s’ha de distribuir entre totes les empreses en proporció a la remuneració abonada al treballador en cadascuna.

b) El topall mínim de cotització es distribueix entre les diferents empreses i és aplicat per a cadascuna d’elles de manera anàloga a l’assenyalada per al topall màxim.

c) La base de cotització és per a cada empresa la que resulti d’acord amb el que s’acaba d’assenyalar, amb els límits que se li hagin assignat, segons les normes primera i segona immediatament anteriors.

d) En cas que un de les ocupacions comporti la inclusió en el règim general de la Seguretat Social en el codi de compte de cotització d’administradors (per als quals no hi ha cotització per desocupació ni al fons de garantia salarial), la distribució del topall màxim corresponent a les contingències d’accidents de treball i malalties professionals només s’efectua a fi de determinar les quotes i altres conceptes de recaptació conjunts amb les quotes corresponents a les contingències comunament protegides per ambedues modalitats d’inclusió.

Per a això, s’efectua una doble distribució d’aquest topall màxim de cotització: l’una per determinar la cotització per accidents de treball i malalties professionals, i també per a formació professional, i l’altra per determinar la cotització per desocupació i per al fons de garantia salarial.

3) Propratejos: els prorratejos indicats es duen a terme a petició de les empreses o dels treballadors afectats o, si escau, els fan d’ofici les direccions provincials de la Tresoreria General de la Seguretat Social o administracions d’aquesta Tresoreria. La distribució determinada així té efectes a partir de la liquidació de quotes que correspongui al mes en què s’acrediti l’existència de la situació de pluriocupació, tret que es tracti de períodes en els quals hagi prescrit l’obligació de cotitzar.

Les direccions provincials de la Tresoreria General de la Seguretat Social o les seves administracions, d’ofici o a instàncies del treballador o empresari afectats, poden rectificar la distribució entre les diferents empreses quan, d’acord amb aquesta distribució, es produeixin desviacions en les bases de cotització resultants.
Exemple de pluriocupació

Un exemple senzill ens aclareix el procediment que cal seguir. Un treballador que presta serveis en dues empreses, com a ajudant no titulat i oficial administratiu.

- Topall màxim de cotització: 3.597 euros el 2014.

Solució

Remuneració total de les dues empreses: 2.800 + 1.080 = 3.880 euros (supera el topall màxim).

Prorrateig de la cotització:

- Empresa A: \( \frac{2.800}{3.880} \times 100 = 72,16\% \).
- Empresa B: \( \frac{1.080}{3.880} \times 100 = 27,84\% \).

Bases de cotització:

- Empresa A: 3.597 × 72,16% = 2.595,60 euros.
- Empresa B: 3.597 × 27,84% = 1.001,40 euros.

Resum

Pluriocupació

- El topall màxim de les bases de cotització, establert per a cada exercici, es distribueix entre totes les empreses en proporció a la remuneració abonada al treballador en cadascuna.

- Cadascuna de les empreses cotitza pels conceptes retributius computables que satisfaci al treballador, amb el límit que correspongui a la fracció del topall màxim que se li assigni.

- Hi ha un prorrateig específic si una de les ocupacions és com a administrador sense cotització per desocupació ni al fons de garantia salarial i l’altra és ordinària amb cotització per totes les contingències.

6.5. Contracte a temps parcial

La cotització a la Seguretat Social, a l’atur, al fons de garantia salarial i a la formació professional derivada dels contractes de treball a temps parcial s’efectua en raó de la remuneració percebuda efectivament en funció de les hores treballades en el mes que es consideri.

1) Contingències comunes

Per determinar la base de cotització mensual corresponent a les contingències comunes s’apliquen les normes següents:

a) Es computa la remuneració reportada per les hores ordinàries i complementàries en el mes a què es refereix la cotització, sigui quina en sigui la forma o denominació, amb independència que hagi estat satisfeta diàriament, setmanalment o mensualment.
b) Aquesta remuneració s’addiciona la part proporcional que correspongui en concepte de diumenges i festius, pagues extraordinàries i aquells altres conceptes retributius que tinguin una periodicitat en la seva meritació superior a la mensual o que no tinguin caràcter periòdic.

c) Si la base de cotització mensual, calculada d’acord amb les normes anteriors, fos inferior a les bases mínimes que es fixen per a cada exercici (vegeu la taula 4), o superior a les màximes establertes amb caràcter general per als diferents grups de categories professionals, es prenen aquestes o aquelles, respectivament, com a bases de cotització.

d) La base mínima mensual de cotització és el resultat de multiplicar el nombre d’hores realment treballades per la base mínima horària establerta.

Taula 4. Bases de cotització mínimes per hores

<table>
<thead>
<tr>
<th>Grup de cotització</th>
<th>Categories professionals</th>
<th>Base mínima per hora/euros</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Enginyers i llicenciats. Personal d’alta direcció no inclos en l’article 1.3.c) de l’Estatut dels treballadors</td>
<td>6,33</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Enginyers tècnics, perits i ajudants titulats</td>
<td>5,25</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Caps administratius i de taller</td>
<td>4,57</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Ajudants no titulats</td>
<td>4,54</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Oficials administratius</td>
<td>4,54</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Subalterns</td>
<td>4,54</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Auxiliars administratius</td>
<td>4,54</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Oficials de 1a. i 2a.</td>
<td>4,54</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Oficials de 3a. i especialistes</td>
<td>4,54</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Treballadors majors de divuit anys no qualificats</td>
<td>4,54</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Treballadors menors de divuit anys, tinguin la categoria professional que tinguin</td>
<td>4,54</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2) Contingències professionals

Per determinar la base de cotització per les contingències d’accidents de treball i malalties professionals, i també per desocupació, fons de garantia salarial i formació professional, es tenen en compte les normes primera, segona i tercera exposades anteriorment per a contingències comunes, incloses, si escau, les hores extraordinàries, sense que en cap cas la base obtinguda així no pugui ser superior al topall màxim de cotització de cada exercici (3.597 euros, durant el 2014), ni inferior a la base mínima per hora establerta en cada exercici. Per
determinar la base de cotització per les contingències d’accidents de treball
i malalties professionals, i també per desocupació, fons de garantia salarial i
formació professional, es computa, així mateix, la remuneració corresponent
a les hores extraordinàries fetes motivades per força major.

3) Cotització en la situació de pluriocupació

Quan el treballador presti els seus serveis a dues o més empreses en règim de
contractació a temps parcial, cadascuna cotitza en raó de la remuneració que li
aboni. Si la suma de les retribucions percebudes sobrepassa el topall màxim de
cotització a la Seguretat Social, s’ha de distribuir en proporció a les retribucions
abonades al treballador en cadascuna de les empreses.

4) Cotització d’hores extraordinàries motivades per força major

La remuneració que obtinguin els treballadors a temps parcial pel concep-
te d’huires extraordinàries motivades per força major a les quals es refereix
l’article 35.3 de l’ET queda subjecta a la cotització addicional establerta regla-
mentàriament (14%).

5) Incapacitat temporal, risc durant l’embaràs i maternitat

Durant les situacions d’incapacitat temporal, risc durant l’embaràs i materni-
tat, la base diària de cotització és constituïda per la base reguladora de la pre-
tació corresponent. Aquesta base s’ha d’aplicar exclusivament als dies en què
el treballador hagi estat obligat a prestar serveis efectius a l’empresa si no es
troba en aquestes situacions.

La base reguladora diària de la prestació, i per tant de cotització, és el resultat
de dividir la suma de les bases de cotització acreditades a l’empresa durant els
tres mesos immediatament anteriors a la data del fet causant entre el nombre
de dies treballats efectivament i, per tant, cotitzats en aquest període.

6) Cotització en els supòsits de treball concentrat en períodes inferiors als
d’alta

Els treballadors contractats a temps parcial, i també en jubilació parcial, en
aquells supòsits en què els treballadors hagin acordat amb l’empresa que la
totalitat de les hores de treball que anualment han de fer es prestin en deter-
minats períodes de cada any (supòsit habitual en les situacions de jubilació
parcial), que percebin totes les remuneracions anuals o les corresponents al
periòde inferior de què es tracti, en aquests períodes de treball concentrat, si
hi ha períodes d’inactivitat superiors al mensual, cotitzen a la Seguretat Social
d’acord amb les regles següents:
a) La base de cotització és determina en subscriure's el contracte de treball i a l’inici de cada any en què el treballador es trobi en aquesta situació, i es computa l’import total de les remuneracions que tingui dret a percebre el treballador a temps parcial en aquest any, amb exclusió, en tot cas, dels imports corresponents als conceptes no computables a la base de cotització.

b) L’import obtingut s’ha de prorratejar entre els dotze mesos de l’any o del període inferior de què es tracti, i d’aquesta manera es determina la quantia de la base de cotització corresponent a cadascun i amb independència que les remuneracions es percebin íntegrament en els períodes de treball concentrat o de manera prorratejada al llarg de l’any o període inferior respectiu.

c) La base mensual de cotització, calculada d’acord amb les regles anteriors, no pot ser inferior a l’import de les bases mínimes.

d) Si al final de l’exercici o període inferior de què es tracti el treballador amb contracte a temps parcial, si subsisteix la relació laboral, ha percebut remuneracions per import diferent del considerat inicialment en aquest any o període per determinar la base mensual de cotització, conforme a les regles 1a. a 3a. anteriors, es procedeix a fer la regularització corresponent. A aquest efecte, l’empresari haurà de practicar la liquidació complementària de quotes corresponents per les diferències de més i efectuar el pagament en el mes de gener de l’any següent –o del mes següent a aquell en què s’extingeixi la relació laboral–, o bé sol·licitar, si escau, la devolució de les quotes que siguin ingressades indegudament.

e) Així mateix, l’Administració de la Seguretat Social pot efectuar d’ofici les liquidacions de quotes i acordar les devolucions sol·licitades que escaiguin, especialment en els supòsits d’extinció de la relació laboral d’aquests treballadors amb contracte a temps parcial per jubilació ordinària o anticipada, per reconeixement de la pensió per incapacitat permanent, per defunció o per qualsevol altra causa, amb la baixa consegüent en el règim corresponent de la Seguretat Social i cessament en l’obligació de cotitzar.

El que preveu l’apartat anterior no és aplicable als treballadors fixos discontinus a què es refereix l’article 15.8 de l’ET, d’acord amb el que disposa l’apartat 3 de la disposició addicional tercera del Reial decret 1131/2002, de 31 d’octubre.

**Exemple de contracte a temps parcial**

Treballador amb contracte a temps parcial per jubilació parcial des de l’01-02-2010 en què s’ha reduït la jornada un 85%, i presta serveis al 15%.

Presta serveis exclusivament durant vint-i-sis dies durant els mesos de juny i juliol.

- Salari anual computable: 2.790 euros.
- El treballador en aquesta situació està d’alta durant tot l’any.
- Distribució de la cotització: $2.790 \div 12 = 232,50$ euros.

La base de cotització mensual és de 232,50 euros.
Resum

Cotització dels treballs concentrats en períodes inferiors a l’alta

- S’apliquen aquestes regles en els supòsits de treball a temps parcial o de jubilació parcial en què la prestació de serveis es concentra en determinats períodes de cada any, i hi ha períodes d’inactivitat superiors al mes.
- La base de cotització es calcula en subscriure’s el contracte i al començament de cada any segons salari anual computable a l’efecte de cotització.
- Un cop obtingut el salari anual, es divideix el salari per dotze mesos o pel període contractat, si fos inferior.
- Al final de cada any, o del període contractat si fos inferior, es regularitza en cas que el salari anual real hagi estat superior o inferior al calculat inicialment.

6.6. Guarda legal o cura directa d’un familiar

El que s’acaba d’exposar per als contractes a temps parcial és aplicable a la cotització respecte dels treballadors que, tot i haver estat contractats a jornada completa, no obstant això, per raons de guarda legal, i en virtut del que disposa l’apartat 5 de l’article 37 de l’ET, passen a fer una jornada reduïda.

6.7. Vaga parcial

En aquells supòsits de vaga en què el treballador mantingui part de l’activitat laboral, es cotitza pels salaris percebuts realment, tot i que l’import resulti inferior a la base mínima de cotització per a la categoria professional de què es tracti, i s’aplica en tot cas la base mínima prevista per hora de feina per als contractes a temps parcial.

6.8. Cotització de salaris amb efecte retroactiu

Quan s’hagin d’abonar salaris amb caràcter retroactiu, la cotització que s’ha d’efectuar a la Seguretat Social, desocupació, fons de garantia salarial i formació professional, com a conseqüència d’aquests salaris, s’efectua mitjançant la liquidació complementària corresponent, a la fi de la qual es prenen les bases, topalls, tipus i condicions vigents en els mesos a què corresponguin aquests salaris.

De la mateixa manera es cotitzen les gratificacions que no puguin ser objecte de quantificació anticipada totalment o parcialment, a l’efecte del prorrateig establert, a la fi del qual les empreses hauran de formalitzar una liquidació complementària per les diferències de cotització relatives als mesos de l’any ja transcorreguts, i incrementar, en la part que correspongui, les cotitzacions pendent d’ingressar durant l’exercici econòmic corresponent.

Les liquidacions complementàries referides anteriorment s’han de confeccionar amb detall separat de cadascun dels mesos transcorreguts.
6.9. Salaris de tramitació

L’empresari és el subjecte responsable del compliment de l’obligació de cotitzar pels salaris de tramitació abonats com a conseqüència de processos seguits per acomiadament o extinció del contracte de treball per causes objectives, sense perjudici del dret que tinguin a reclamar de l’Estat l’import d’aquests salaris i altres compensacions que li puguin corresponder, en els termes previstos en l’article 57, número 2, de l’ET, i en l’RD 924/1982, de 17 d’abril, sobre reclamacions a l’Estat per salaris de tramitació en judicis d’acomiadament i altres disposicions complementàries.

A aquest efecte hauran d’ingressar la liquidació complementària corresponent de cotització a la Seguretat Social pels salaris de tramitació, i l’import dels salaris abonats constitueix la base de cotització, i s’ha de confeccionar la liquidació amb detall separat de cadascun dels mesos de salaris de tramitació abonats.

6.10. Cotització de vacances reportades i no gaudides

Les percepcions corresponents a vacances anuals reportades i no gaudides i que siguin retribuïdes a la finalització de la relació laboral són objecte de liquidació i cotització complementària a la del mes de l’extinció del contracte.

La liquidació i cotització complementària comprenen els dies de durada de les vacances, tot i que arribin també al mes natural següent o s’iniciï una nova relació laboral durant aquests dies, sense cap prorrateig i amb aplicació, si escau, del topall màxim de cotització corresponent al mes o mesos que en resultin afectats.

No obstant el que s’ha establert en el paràgraf anterior, en els supòsits en què, mitjançant llei o en execució d’una llei, s’estableixi que la remuneració que ha de percebre el treballador hagi d’incloure la part proporcional corresponent a les vacances reportades, s’apliquen les normes generals de cotització.

A aquest efecte, la TGSS va establir les instruccions següents:

1) Si el contracte s’extingeix al llarg d’un mes, escau efectuar una liquidació complementària a aquest mes pel nombre de dies de vacances reportades i no gaudides que es retribueixin, amb el límit dels dies corresponents al període de cotització que s’està liquidant.

En cas que els dies de vacances no gaudides comprengin més d’un mes s’haurà d’efectuar una liquidació complementària al mes d’extinció del contracte de treball, pels mesos que comprengin les vacances no gaudides i retribuïdes.
S’ha de tenir en compte, a l’efecte de la determinació de la base de cotització que cal incloure en el TC2 complementari del mes de l’extinció del contracte, l’aplicació del topall màxim de cotització vigent, i s’ha de computar a aquest efecte la base de cotització inclosa en la liquidació ordinària del període.

2) Si el contracte s’extingeix en l’últim dia del mes, escau fer una liquidació complementària corresponent al mes següent al de l’extinció, en el qual s’han d’incloure tant el nombre de dies de vacances com l’import de la base de cotització que correspongui. En cas que el mes de l’extinció fos gener i els dies de vacances trenta, la complementària comprèn el febrer (28 o 29 dies, segons l’any) i el març (2 o 1, respectivament).

3) El codi d’aquesta liquidació en la relació nominal de treballadors en cas de transmissió electrònica (Sistema RED) és L13 i per a TC2 normalitzat en paper 013.

El termini de presentació i ingrés conclou l’últim dia del mes següent al de l’extinció del contracte de treball.

4) Si durant el període corresponent a les vacances no gaudides el treballador inicia una altra relació laboral, i la suma de la base de cotització que escau en funció de les remuneracions que hi són reportades i la corresponent a les vacances supera el topall màxim de cotització, és aplicable la distribució establerta per als supòsits de pluriocupació, i s’ha de procedir d’acord amb els criteris d’actuació establerts sobre aquest tema.

Quan escaigui efectuar una distribució de bases perquè la suma d’ambdues liquidacions (L00 i L13) supera el topall màxim de cotització, cal indicar aquesta circumstància en la liquidació normal del mes (L00), i consignar el valor “V” “prorrateig de bases per vacances no gaudides i abonades a l’extinció del contracte” en el camp 1165 del fitxer FAN. Aquest indicador s’haurà de reflectir en cada segment DAT corresponent al treballador afectat pel prorrateig de bases.

5) Quan el treballador finalitzi la seva relació laboral perquè es troba en situació d’incapacitat temporal, si l’empresa li abona una quantitat en concepte de vacances reportades i no gaudides escau fer la liquidació complementària.

6) Quan l’extinció de la relació laboral es produeixi per la defunció del treballador o si es mor durant el període corresponent a aquestes vacances no escau la cotització consecutiva a la baixa del treballador mort a la Seguretat Social, sinó que, ateses les circumstàncies excepcionals que esdevenen en aquests casos, escau el prorrateig de les percepcions per vacances reportades i no gaudides entre el nombre de dies o mesos de durada del contracte, o pel nombre de dies o mesos transcorreguts des del gaudi de les últimes vacances, amb aplicació dels tipus i topalls de cotització corresponents a cada mes.
7) En els casos en què per resolució judicial o acte de conciliació l’empresa estigui obligada a cotitzar per salaris de tramitació en el mateix període en el qual corresponguin vacances reportades i no gaudides, i que es computen des de la data de l’acomiadament, la liquidació complementària d’aquests períodes s’efectua encara que coincidíxi amb la cotització pels salaris de tramitació, amb aplicació, si escau, del topall màxim de cotització corresponent al mes o mesos que resultin afectats per la coincidència entre vacances reportades i no gaudides i els salaris de tramitació.

8) El pagament de la liquidació complementària s’efectua en un únic document TC1 en el qual cal consignar el mes o els mesos als quals es refereix la liquidació.

Aquest document TC1 s’ha d’ingressar juntament amb la liquidació normal del mes d’extinció del contracte, dins del termini reglamentari d’ingrés. En la casella de classe de liquidació (CL) del TC1 complementari s’haurà de reflectir com a classe de liquidació el codi 4 i com a clau de control (casella CC) el codi 15.

En funció d’aquestes instruccions, ens podem trobar els supòsits següents:

a) Cotització quan no se superposin dies treballats amb dies de vacances. Quan no se superposin dies treballats amb dies de vacances no escau efectuar una distribució de bases, ja que en cada liquidació s’han de tenir en compte els topalls de cotització corresponents al nombre de dies consignats en cada liquidació.

Exemple

Treballador que extingeix la seva relació laboral el dia 16 d’abril. Li corresponen vint-i-cinc dies de vacances.

- Pels setze dies treballats del mes d’abril li correspon una retribució de 1.130 euros.
- Pels catorze dies de vacances del mes d’abril li correspon una retribució de 988,75 euros.
- Pels onze dies de vacances del mes de maig li correspon una retribució de 776,88 euros.

Solució

En aquest supòsit escauria efectuar una liquidació normal (L00) pels setze dies corresponents al mes d’abril i una liquidació complementària L13 o 013, període de liquidació abril-maig i amb dos segments DAT, un de corresponent al mes d’abril (catorze dies) i un altre corresponent al mes de maig (onze dies).

Les bases de cotització serien les següents:

a) Per a la liquidació normal (L00) la base de cotització per setze dies seria 1.130,00 euros.

b) Per a la liquidació complementària (L13 o 013) la base de cotització seria la següent:

- Pels catorze dies del mes d’abril: 988,75 euros.
- Pels onze dies del mes de maig: 776,88 euros.

La liquidació L13, amb període de liquidació abril-maig, s’haurà de presentar i ingressar en el mateix mes que la liquidació normal (L00), és a dir, en el mes de maig.
b) Quan se superposin dies treballats amb dies de vacances. Quan succeeixi això perquè el treballador inicia una nova relació laboral, s’haurà de procedir a la distribució de bases quan la suma de les bases de la liquidació normal més la liquidació complementària per vacances no gaudides i retribuïdes excedeixi el topall màxim de cotització.

En cas que el treballador iniciés durant el període de vacances retribuïdes una nova relació laboral en una altra empresa caldrà sol·licitar a l’Administració de la Seguretat Social corresponent la distribució establerta per als supòsits de pluriocupació.

En cas que la nova relació laboral s’iniciï amb la mateixa empresa, caldrà efectuar distribució de bases, sempre que la suma de la liquidació normal i la complementària excedeixi el topall màxim.

**Exemple**

Treballador que extingeix la seva relació laboral el dia 16 d’abril. Li corresponen vint-i-cinc dies de vacances. El dia 21 d’abril inicia una nova relació laboral amb la mateixa empresa, que continua durant tot el mes d’abril.

- Pels setze dies treballats del mes d’abril li correspon una retribució de 1.230 euros.
- Pels catorze dies de vacances del mes d’abril li correspon una retribució de 988,75 euros.
- Pels onze dies de vacances del mes de maig li correspon una retribució de 776,88 euros.
- Pels deu dies treballats durant el mes d’abril corresponents al segon contracte percep una retribució de 706,25 euros.
- Pels trenta-un dies del mes de maig treballats percep una retribució de 2.618,75 euros.

**Solució**

En aquest supòsit escauria efectuar una liquidació normal (L00) corresponent al mes d’abril, amb dos segments DAT, l’un de corresponent als setze dies del primer contracte i l’altre corresponent als deu dies treballats pel segon contracte.

A més, s’haurà d’efectuar liquidació complementària L13 o 013 amb període de liquidació abril-maig, amb dos segments DAT, l’un de relatuit al mes d’abril, amb catorze dies, i l’altre relatuit al mes de maig, amb onze dies.

Pel mes de maig s’haurà de fer, a més, la liquidació normal del mes (L00) per trenta-un dies.

Calculem les bases de cotització del mes d’abril:

- Base de cotització pels setze dies treballats del primer contracte: 1.230,00 euros.
- Base de cotització pels deu dies treballats del segon contracte: 706,25 euros.
- Total base de cotització de la liquidació (L00) del mes d’abril: 1.936,25 euros.
- Base de cotització pels catorze dies de vacances (L13): 988,75 euros.

Com que la suma de les bases de cotització de la liquidació normal (L00) més la liquidació complementària (L13 o 013) no excedeix el topall màxim (3.425,70), no cal efectuar distribució de bases.

Calculem les bases de cotització del mes de maig:

- Base de cotització pels onze dies de vacances: 776,88 euros.
- Base de cotització pels trenta-un dies treballats del segon contracte: 2.618,75 euros.

Com que la suma de les bases de cotització de la liquidació normal del mes de maig (L00) més la liquidació complementària (L13 o 013) no excedeix el topall màxim, no cal efectuar distribució de bases:

- Suma total de bases: 776,88 + 2.618,75 = 3.395,63 euros.
• Base de vacances: 776,88 euros.
• Base del mes de maig: 2.618,75 euros.

c) Cotització per vacances no gaudides i retribuïdes en els supòsits de contractes de formació. Com que els contractes de formació cotitzen per quota fixa, amb independència del nombre de dies d’alta, quan s’abonin vacances no gaudides per aquesta situació s’haurà de fer tenint en compte la informació següent: la liquidació del mes de finalització del contracte, independentment del nombre de dies d’alta, haurà d’incloure l’import total de la quota fixa mensual vigent, i com a base de cotització l’import corresponent en virtut del nombre total de dies del període mensual (dies d’alta pel contracte, més els dies de vacances no gaudides). No s’haurà de fer cap liquidació complementària L13 si la totalitat dels dies de vacances no gaudides i retribuïdes es corresponen amb el mes d’extinció del contracte.

En aquest supòsit, en la liquidació normal del mes (L00) s’hauran de consignar el total de dies de cotització (dies treballats més dies de vacances) i, com a base de cotització, l’import corresponent per al total dels dies.

Si el període de les vacances excedeix el mes següent al d’extinció del contracte per a la formació, cal formalitzar una altra liquidació mitjançant els documents de cotització, en els quals cal incloure com a base de cotització la que correspongui en virtut del nombre de dies de vacances del període, i com a quota l’import de la quota mensual vigent. Aquesta liquidació s’haurà de codificar com en tots els supòsits de vacances, i el seu termini reglamentari d’ingrés finalitza l’últim dia del mes següent a la d’extinció del contracte.

**Exemple**

Treballador amb contracte de formació que extingeix la seva relació laboral el dia 14 d’abril. Li corresponen deu dies de vacances.

S’haurà d’efectuar la liquidació normal (L00) corresponent al mes d’abril, amb un total de vint-i-quatre dies, i com a base de cotització l’import corresponent a vint-i-quatre dies.

No cal fer la liquidació L13 o 013.

Si les vacances s’estenen al mes següent de l’extinció de la relació laboral, cal formalitzar la liquidació L13, pels dies corresponents al mes següent al de l’extinció del contracte. Si el període de les vacances s’entén al mes següent al d’extinció del contracte per a la formació, cal formalitzar una altra liquidació mitjançant els documents de cotització, en els quals cal incloure com a base de cotització la que correspongui en virtut del nombre de dies de vacances del període, i com a quota l’import de la quota mensual vigent. Aquesta liquidació s’haurà de codificar com en tots els supòsits de vacances, i el seu termini reglamentari d’ingrés finalitza l’últim dia del mes següent al d’extinció del contracte.
Exemple

Treballador amb contracte de formació que extingeix la seva relació laboral el dia 20 d’abril. Li corresponen divuit dies de vacances.

S’haurà de fer la liquidació normal (L00) corresponent al mes de febrer, per la totalitat de dies (treinta), i la liquidació L13 o 013 corresponent als vuit dies del mes de maig.

Ambdues liquidacions s’hauran de presentar i ingressar en el mes següent al de l’extinció del contracte de treball.

6.11. Cotització dels treballadors aturats que facin treballs de col·laboració social

Les administracions públiques que, conforme al que estableix l’article 38 de l’RD 1445/1982, de 25 de juny, pel qual es regulen diverses mesures de foment de l’ocupació, en la redacció donada per l’RD 1809/1986, de 28 de juny, utilitzen treballadors aturats per fer treballs de col·laboració social, estan obligades a formalitzar la cobertura de les contingències d’accidents de treball i malalties professionals per aquests treballadors, i han de liquidar i pagar les quotes corresponents a aquestes contingències.

La base de cotització per les contingències professionals es calcula d’acord amb la mitjana de la base de cotització per aquestes contingències en els últims sis mesos d’ocupació efectiva, quan es tracti de perceptors de prestacions de desocupació del nivell contributiu.

En els supòsits de treballadors perceptors del subsidi de desocupació de nivell assistencial, la base de cotització és equivalent al topall mínim de cotització establert per a cada exercici.

6.12. Contractes per a la formació i l’aprenentatge

De conformitat amb el que estableix l’article 11, apartat 2, paràgraf i), de l’ET, l’acció protectora del treballador contractat per a la formació i l’aprenentatge comprèn, com a contingències, situacions protegides i prestacions, les deriva des d’accident de treball i malaltia professional, l’assistència sanitària en els casos de malaltia comuna, accident no laboral i maternitat, les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivades de riscos comuns i maternitat i les pensions. Així mateix, el treballador té dret a la cobertura del fons de garantia salarial.

La cotització a la Seguretat Social, al fons de garantia salarial i a la formació professional en els contractes per a la formació i l’aprenentatge consisteix en una quota única mensual en la quantia que es determini en la Llei de pressupostos generals de l’Estat (RD 488/1998, de 27 de març).

Les quotes establertes per a l’exercici del 2014 són les següents:
a) Cotització a la Seguretat Social. Consisteix en una quota única mensual de 36,61 euros per contingències comunes, dels quals 30,52 euros són a càrrec de l’empresari i 6,09 euros a càrrec del treballador i, de 4,20 euros per contingències professionals, a càrrec de l’empresari.

b) Cotització al fons de garantia salarial. Consisteix en una quota mensual de 2,32 euros, a càrrec de l’empresari.

c) Cotització per a formació professional. A l’efecte de cotització per formació professional, s’abona una quota mensual d’1,27 euros, dels quals 1,12 euros corresponen a l’empresari i 0,15 euros al treballador.

d) Cotització per hores extraordinàries. A més d’aquestes quotes fixes, les retribucions que percebín els treballadors contractats per a la formació o d’aprenentatge en concepte d’hores extraordinàries estan subjectes a la cotització addicional corresponent.

e) Desocupació. La base de cotització és la base mínima corresponent a les contingències per accidents de treball i malalties professionals (753,00) a la qual és aplicable el tipus de 5,50% a càrrec de l’empresa i d’1,55% a càrrec del treballador.

f) Base reguladora. A l’efecte de determinar la base reguladora de les prestacions econòmiques de la Seguretat Social dels treballadors amb contracte de formació o d’aprenentatge, es pren com a base de cotització el 75% de la base mínima de cotització que a cada exercici correspongui.

Taula 5. Quotes de cotització per a l’exercici 2014

<table>
<thead>
<tr>
<th>Conceptes de cotització</th>
<th>Empresa</th>
<th>Treballadors</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Contingències comunes</td>
<td>30,52 euros</td>
<td>6,09 euros</td>
<td>36,61 euros</td>
</tr>
<tr>
<td>Contingències professionals</td>
<td>4,20 euros</td>
<td>-</td>
<td>4,20 euros</td>
</tr>
<tr>
<td>FOGASA</td>
<td>2,32 euros</td>
<td>-</td>
<td>2,32 euros</td>
</tr>
<tr>
<td>Formació professional</td>
<td>1,12 euros</td>
<td>0,15 euros</td>
<td>1,27 euros</td>
</tr>
<tr>
<td>Atur</td>
<td>41,41 euros</td>
<td>11,67 euros</td>
<td>53,08 euros</td>
</tr>
<tr>
<td>Totals</td>
<td>79,57 euros</td>
<td>17,86 euros</td>
<td>76,48 euros</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.13. Cotització per maternitat en descans a temps parcial

Quan es compatibilitzi la percepció del subsidi per maternitat amb el gaudi dels períodes de descans en règim de jornada a temps parcial, la base de cotització ha de ser determinada pels dos sumands següents:
a) Base reguladora del subsidi, reduïda en proporció inversa a la reducció que hagi experimentat la jornada laboral.

b) Remuneracions subjectes a cotització, en proporció a la jornada feta efectivament.

A l’efecte de cotització per accidents de treball i malalties professionals respecte dels treballadors per compte d’altre, s’apliquen els percentatges que corresponguin a cadascun dels sumands indicats anteriorment.
7. Cotització addicional per hores extraordinàries

Les remuneracions per hores extraordinàries, a més de computar-se a l'efecte del càlcul de la base de cotització per contingències professionals, queden subjectes a una cotització addicional que no és computable a l'efecte de determinar la base reguladora de les prestacions.

Aquesta base de cotització addicional es determina en funció de la remuneració mensual satisfeta per aquest concepte.

A l'efecte d'aquesta cotització, es distingeix entre hores no estructurals, estructurals i de força major, i s'apliquen tipus de cotització reduïts a les estructurals fins al 31 de desembre de 1997; el tipus de cotització reduït únicament es manté des de l’1 de gener de 1998 per a les hores extraordinàries motivades per força major.

Les hores extraordinàries estructurals es defineixen com les necessàries per comandes imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l’activitat de què es tracti, sempre que no puguin ser substituïdes per l’aplicació de les diferents modalitats de contractació previstes legalment, conforme a l’Ordre d’1 de març de 1983.

Hores extraordinàries no estructurals són aquelles en les quals no concorren per a la seva realització les circumstàncies estructurals expressades anteriorment. Des de la desaparició de les diferències de tipus de cotització entre les estructurals i no estructurals, la distinció entre ambdues no té cap aplicació pràctica i resulta irrellevant.

D’altra banda, el concepte d’hores extraordinàries motivades per força major exigeix, segons la doctrina i jurisprudència més fonamentada, que els fets que la motiven siguin imprevisibles o inevitables, “fets totalment insòlits i extraordinaris que encara que no impossibles físicament, i per tant previsibles en teoria, no són dels que pugui calcular una conducta prudent atenta a les eventualitats que el curs de la vida permet esperar” (STS, de 18 de novembre de 1980).

El concepte de força major ha de ser interpretat estrictament, i s’ha de considerar que inclou, exclusivament, les causes extraordinàries urgents.

L’article 35.3 de l’ET, en l’àmbit estrictament laboral, estableix que “no es té en compte, a l’efecte de la durada màxima de la jornada laboral, ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries, l’excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents”, de manera que la doctrina majoritària considera que aquest article determina, davant la
manca d’una definició legal expressa, el concepte de força major, encara que en realitat en la redacció d’aquest article no apareix recollit expressament aquest concepte.

**Resum**

**Cotització addicional per hores extraordinàries**

- Les remuneracions per hores extraordinàries, a més de computar-se a l’efecte del càlcul de la base de cotització per contingències professionals, queden subjectes a una cotització addicional.
- La base d’aquesta cotització addicional es determina en funció de la remuneració mensual satisfeta per aquest concepte.
- No hi ha topalls en aquesta cotització, i per això no hi és aplicable el topall màxim de cotització de cada exercici, sempre que es cotitzi per l’import abonat.
8. Tipus de cotització

El tipus de cotització és el percentatge que s'aplica a la base de cotització per obtenir la quota o l’import de cotització.

8.1. Tipus vigents

A partir de l’1 de gener del 2014 els tipus de cotització al règim general de la Seguretat Social són els següents:

1) Per a les contingències comunes el 28,3%, el 23,6% del qual és a càrrec de l’empresa, i el 4,7% a càrrec del treballador.

2) Per a les contingències d’accidents de treball i malalties professionals s’apliquen els percentatges de la tarifa de primes aprovada per l’LPGE de 2014, i és de càrrec exclusiu de l’empresa.

3) La cotització addicional per les hores extraordinàries motivades per força major s’efectua aplicant el tipus del 14%, el 12% del qual és a càrrec de l’empresa i el 2% restant a càrrec del treballador.

4) La cotització addicional per les hores extraordinàries que no tinguin la consideració referida en el paràgraf anterior s’efectua aplicant el tipus del 28,3%, el 23,6% del qual és a càrrec de l’empresa i el 4,7% a càrrec del treballador.

5) Els tipus de cotització per a atur, fons de garantia salarial i formació professional són, a partir de l’1 de gener del 2013, els següents:

a) **Atur.** El tipus està en funció de la modalitat del contracte de treball:

   - **Contractació indefinida** (inclòs els contractes indefinits a temps parcial i fixos discontinus, i també la contractació de durada determinada en les modalitats de contractes formatius en pràctiques, de formació i aprenentatge, de relleu, d’interinitat i contractes, sigui quina sigui la modalitat utilitzada, realitzats amb treballadors discapacitats que tinguin reconegut un grau de discapacitat no inferior al 33%). El tipus de cotització és el 7,05%, el 5,50% del qual és a càrrec de l’empresa i l’1,55% a càrrec del treballador.

   - **Contractació de durada determinada.** Contractació de durada determinada a temps complet o parcial: 8,30%, el 6,70% del qual és a càrrec de l’empresari i l’1,60% a càrrec del treballador.

   - **Transformació de la contractació de durada determinada en contractació de durada indefinida.** Quan el contracte de durada determinada,
a temps complet o parcial, es transformi en un contracte de durada indefinida, s’aplica el tipus de cotització previst en l’apartat 1 (7,05%) des de la data de la transformació.

- **Socis treballadors i de treball de les cooperatives.** Els socis treballadors de les cooperatives de treball associat, i també els socis de treball de les cooperatives, inclosos en règims de Seguretat Social que tenen prevista la cotització per desocupació, cotitzen al tipus previst en l’apartat 1 (7,05%) si el vincle societari amb la cooperativa és indefinit, i al tipus previst en l’apartat 2 (8,30%) si el vincle societari amb la cooperativa és de durada determinada.

- **Reconeixement de minusvalidesa durant la vigència del contracte de durada determinada.** El tipus de cotització previst s’ha de modificar per l’establert per als treballadors minusvàlids a partir de la data en què es reconegui al treballador un grau de minusvalidesa no inferior al 33%.

- **Representants de comerç que presten serveis per a diverses empreses.** Als representants de comerç que presten serveis com a tals per a diverses empreses els és aplicable el tipus de cotització per desocupació que correspongui a cada contractació.

- **Interns que treballin a tallers penitenciaris.** Als penats que facin activitats laborals a tallers penitenciaris els és aplicable el tipus previst per als treballadors indefinits (7,05%).

- **Càrrecs públics i sindicals.** Els càrrecs públics i sindicals inclosos en el règim general de la Seguretat Social cotitzen als diferents tipus previstos en l’apartat 2 per als contractes de durada determinada segons si la seva dedicació és exclusiva a temps complet (8,30%) o parcial (9,30%).

- **Col·lectius amb una relació de serveis de caràcter temporal amb administracions públiques, serveis de salut o les Forces armades.** Els funcionaris d’ocupació de les administracions públiques, el personal amb nomenament estatutari temporal dels serveis de salut, els militars de complement i els militars de tropa i marineria de les Forces armades que mantenen una relació de serveis de caràcter temporal cotitzen segons el que preveu l’apartat 1 (7,30%) si aquests serveis són d’interinitat o substitució, i segons el que preveu l’apartat 2 (8,30% o 9,30%) si aquests serveis són de caràcter eventual.
Taula 6. Tipus de cotització per desocupació

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modalitat de contracte</th>
<th>Tipus de cotització a l’atur</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Empresa</td>
</tr>
<tr>
<td>Indefinis, fixos discontinus, pràctiques, formació, relleu, interinitat, amb discapa-</td>
<td>5,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>citats en qualsevol modalitat</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Durada determinada a temps complet</td>
<td>6,70%</td>
</tr>
<tr>
<td>Durada determinada a temps parcial</td>
<td>6,70%</td>
</tr>
<tr>
<td>Transformació de durada determinada en indefinis, des de la transformació</td>
<td>5,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Interns en tallers penitenciaris</td>
<td>5,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Càrrecs públics i sindicals amb dedicació exclusiva a temps complet</td>
<td>6,70%</td>
</tr>
<tr>
<td>Càrrecs públics i sindicals a temps parcial</td>
<td>7,70%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

El tipus està en funció de la modalitat del contracte de treball.

b) Fons de garantia salarial. El tipus de cotització és el 0,2%, i la cotització és a càrrec exclusiu de l’empresa.

c) Formació professional. El tipus de cotització és el 0,7%, el 0,6% del qual és a càrrec de l’empresa i el 0,1%, a càrrec del treballador.

Taula 7. Tipus vigents de cotització

<table>
<thead>
<tr>
<th>Conceptes</th>
<th>Empresa</th>
<th>Treballador</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Contingències comunes</td>
<td>23,60</td>
<td>4,70</td>
<td>28,30</td>
</tr>
<tr>
<td>Hores extraordinàries</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Força major</td>
<td>12</td>
<td>2</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Resta</td>
<td>23,60</td>
<td>4,70</td>
<td>28,30</td>
</tr>
<tr>
<td>Atur</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Indefinis, pràctiques, relleu, interinitat,</td>
<td>5,50</td>
<td>1,55</td>
<td>7,05</td>
</tr>
<tr>
<td>discapatats, socis treballadors i de treball,</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>cooperatives amb vincle indefinit, interns</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>en tallers penitenciaris</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Durada determinada a temps complet</td>
<td>6,70</td>
<td>1,60</td>
<td>8,30</td>
</tr>
<tr>
<td>Durada determinada a temps parcial</td>
<td>6,70</td>
<td>1,60</td>
<td>8,30</td>
</tr>
<tr>
<td>Fons de garantia salarial</td>
<td>0,20</td>
<td>–</td>
<td>0,20</td>
</tr>
<tr>
<td>Formació professional</td>
<td>0,60</td>
<td>0,10</td>
<td>0,70</td>
</tr>
</tbody>
</table>

8.2. Tarifes de primes per accidents de treball i malalties professionals

La cotització per les contingències professionals va a càrrec exclusiu de l’empresa; l’LPGE per al 2013 va establir la tarifa vigent de primes per accidents de treball i malalties professionals, que es manté el 2014. Per a la determinació del tipus de cotització aplicable es pren com a referència l’activitat econòmica principal desenvolupada per l’empresa conforme a la Classificació nacional d’activitats econòmiques (CNAE-2009), aprovada pel Reial decret 475/2007,
de 13 d’abril, i als codis que s’hi contenen en relació amb cada activitat; per a això hi ha establert un quadre (vegeu la taula 8) en què, en funció del CNAE de l’activitat, es determina el tipus de cotització.

En els períodes de baixa per incapacitat temporal i altres situacions amb suspensió de la relació laboral amb obligació de cotització, continua sent aplicable el tipus de cotització corresponent a la respectiva activitat econòmica.

Quan en una empresa concorrin, juntament amb l’activitat principal, una altra o unes altres que hagin de ser considerades auxiliars respecte de la principal, el tipus de cotització és l’establert per a aquesta activitat principal. Quan l’activitat principal de l’empresa concorri amb una altra que impliqui la producció de béns o serveis que no s’integrin en el procés productiu de la primera, en disposar de mitjans de producció diferents, el tipus de cotització aplicable pel que fa als treballadors ocupats és el previst per a l’activitat econòmica en què quedí enquadrat.

No obstant el que s’ha indicat anteriorment, quan l’ocupació exercida pel treballador o la situació en què es trobi es corresponguin amb alguna de les enumerades en la taula 9, el tipus de cotització aplicable és el previst en aquesta taula per a l’ocupació o situació de què es tracti, en la mesura que aquesta difereixi del que correspongui en raó de l’activitat de l’empresa.

Per treballs o desplaçaments habituals s’entenen els que s’efectuïn durant més de la meitat de la jornada, en còmput mensual, que en cada cas es facin.

Els tipus de cotització s’estableixen per dos conceptes: per IT (in(capacitat tem- poral) i per IMS (invalidesa, mort i supervivència), i el total de cotització per les contingències professionals resulta de la suma de les quotes per aquests dos conceptes.

Taula 8. Tipus de cotització en funció del CNAE de l’activitat

<table>
<thead>
<tr>
<th>Codis CNAE i títol de l’activitat econòmica</th>
<th>Tipus de cotització</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>IT</td>
</tr>
<tr>
<td>01. Agricultura, ramaderia, caça i serveis relacionats. Exce:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>01.13 Cultiu d’hortalisses, arrels i tubercles</td>
<td>1,15</td>
</tr>
<tr>
<td>01.19 Altres cultius no perennes</td>
<td>1,15</td>
</tr>
<tr>
<td>01.29 Altres cultius perennes</td>
<td>2,25</td>
</tr>
<tr>
<td>01.30 Propagació de plantes</td>
<td>1,15</td>
</tr>
<tr>
<td>01.4 Producció ramadera (excepte el 01.47)</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>01.47 Avicultura</td>
<td>1,20</td>
</tr>
<tr>
<td>01.5 Producció agrícola combinada amb la producció ramadera</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>Codi CNAE i títol de l’activitat econòmica</td>
<td>Tipus de cotització</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------------</td>
<td>---------------------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>IT</td>
</tr>
<tr>
<td>01.6 Activitats de suport a l’agricultura, a la ramaderia i de preparació posterior a la collita (excepte 01.64)</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>01.64 Tractament de llavors per a reproducció</td>
<td>1,15</td>
</tr>
<tr>
<td>01.7 Caça, captura d’animals i serveis relacionats</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>02. Silvicultura i explotació forestal</td>
<td>2,25</td>
</tr>
<tr>
<td>03. Pesca i aquicultura (excepte v, w i 03.22)</td>
<td>3,05</td>
</tr>
<tr>
<td>v. Grup segon de cotització del Règim especial del mar</td>
<td>2,10</td>
</tr>
<tr>
<td>w. Grup tercer de cotització del Règim especial del mar</td>
<td>1,65</td>
</tr>
<tr>
<td>03.22 Aquicultura en aigua dolça</td>
<td>3,05</td>
</tr>
<tr>
<td>05. Extracció d’antracita, hulla i lignit (excepte y)</td>
<td>2,30</td>
</tr>
<tr>
<td>y. Treballs habituals en interior de mines</td>
<td>3,45</td>
</tr>
<tr>
<td>06. Extracció de cru de petroli i gas natural</td>
<td>2,30</td>
</tr>
<tr>
<td>07. Extracció de minerals metàl·lics</td>
<td>2,30</td>
</tr>
<tr>
<td>08. Altres indústries extractives (excepte 08.11)</td>
<td>2,30</td>
</tr>
<tr>
<td>08.11 Extracció de pedra ornamental i per a la construcció, pedra calcària, guix, creta i pissarra</td>
<td>3,45</td>
</tr>
<tr>
<td>09. Activitats de suport a les indústries extractives</td>
<td>2,30</td>
</tr>
<tr>
<td>10. Indústria de l’alimentació (excepte 10.1, 10.2, 10.6, 10.7 i 10.8)</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>10.1 Processament i conservació de carn i elaboració de productes carnis</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>10.2 Processament i conservació de peixos, crustats i mol-luscs</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>10.6 Fabricació de productes de molineria, midons i productes amilacis</td>
<td>1,70</td>
</tr>
<tr>
<td>10.7 Fabricació de productes de fleca i pastes alimentoses</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>10.8 Fabricació d’altres productes alimentosos</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>11. Fabricació de begudes</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>12. Indústria del tabac</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>13. Indústria textil (excepte 13.91)</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>13.91 Fabricació de teixits de punt</td>
<td>0,80</td>
</tr>
<tr>
<td>14. Confecció de peces de vestir (excepte 14.11, 14.20 i 14.3)</td>
<td>0,50</td>
</tr>
<tr>
<td>14.11 Confecció de peces de vestir de cuir</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>14.20 Fabricació d’articles de pelleteria</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>14.3 Confecció de peces de vestir de punt</td>
<td>0,80</td>
</tr>
<tr>
<td>15. Indústria del cuir i del calçat</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>Codi CNAE i títol de l’activitat econòmica</td>
<td>Tipus de cotització</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------------</td>
<td>---------------------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>IT</td>
</tr>
<tr>
<td>16. Indústria de la fusta i del suro, excepte mobles; cistelleria i esparteria (excepte 16.24 i 16.29)</td>
<td>2,25</td>
</tr>
<tr>
<td>16.24 Fabricació d’envasos i embalatges de fusta</td>
<td>2,10</td>
</tr>
<tr>
<td>16.29 Fabricació d’altres productes de fusta; articles de suro, cistelleria i esparteria</td>
<td>2,10</td>
</tr>
<tr>
<td>17. Indústria del paper (excepte 17.1)</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>17.1 Fabricació de pasta paperera, paper i cantró</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>18. Arts gràfiques i reproducció de suports gravats</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>19. Coqueries i refinament de petroli</td>
<td>1,45</td>
</tr>
<tr>
<td>20. Indústria química (excepte 20.4 i 20.6)</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>20.4 Fabricació de sabons, detergents i altres articles de neteja i abrillantament; fabricació de perfums i cosmètics</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>20.6 Fabricació de fibres artificials sintètiques</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>21. Fabricació de productes farmacèutics</td>
<td>1,30</td>
</tr>
<tr>
<td>22. Fabricació de productes de cauixú i plàstic</td>
<td>1,75</td>
</tr>
<tr>
<td>23. Fabricació d’altres productes minerals no metàl·lics (excepte 23.1, 23.2, 23.31, 23.4 i 23.7)</td>
<td>2,10</td>
</tr>
<tr>
<td>23.1 Fabricació de vidre i productes de vidre</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>23.2 Fabricació de productes ceràmics refractoris</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>23.31 Fabricació de taulells i rajoles de ceràmica</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>23.4 Fabricació d’altres productes ceràmics</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>23.7 Tall, talla i acabat de la pedra</td>
<td>2,75</td>
</tr>
<tr>
<td>24. Metal·lúrgia; fabricació de productes de ferro, acer i ferroaliatges</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>25. Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària i equip</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>26. Fabricació de productes informàtics, electrònics i òptics</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>27. Fabricació de material i equip elèctric</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>28. Fabricació de maquinària i equip n.c.o.p.</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>29. Fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>30. Fabricació d’un altre material de transport (excepte 30.91 i 30.92)</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>30.91 Fabricació de motocicletes</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>30.92 Fabricació de bicicletes i de vehicles per a persones amb discapacitat</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>31. Fabricació de mobles</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>32. Altres indústries manufactureres (excepte 32.1, 32.2)</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>32.1 Fabricació d’articles de joieria i articles similars</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Còdies CNAE i títol de l'activitat econòmica</td>
<td>Tipus de cotització</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------------------------</td>
<td>-------------------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>IT</td>
</tr>
<tr>
<td>32.2 Fabricació d'instruments musicals</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>33. Reparació i instal·lació de maquinària i equip (excepte 33.13 i 33.14)</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>33.13 Reparació d'equips electrònics i òptics</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>33.14 Reparació d'equips elèctrics</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>35. Subministrament d’energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>36. Captació, depuració i distribució d’aigua</td>
<td>2,10</td>
</tr>
<tr>
<td>37. Recollida i tractament d’aigües residuals</td>
<td>2,10</td>
</tr>
<tr>
<td>38. Recollida, tractament i eliminació de residus; valoració</td>
<td>2,10</td>
</tr>
<tr>
<td>39. Activitats de descontaminació i altres serveis de gestió de residus</td>
<td>2,10</td>
</tr>
<tr>
<td>41. Construcció d’edificis (excepte 41.1)</td>
<td>3,35</td>
</tr>
<tr>
<td>41.1 Promoció immobiliària</td>
<td>0,85</td>
</tr>
<tr>
<td>42. Enginyeria civil</td>
<td>3,35</td>
</tr>
<tr>
<td>43. Activitats de construcció especialitzada</td>
<td>3,35</td>
</tr>
<tr>
<td>45. Venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes (excepte 45.2 i 45.4)</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>45.2 Manteniment i reparació de vehicles de motor</td>
<td>2,45</td>
</tr>
<tr>
<td>45.4 Venda, manteniment i reparació de motocicletes i de recanvis i accessoris</td>
<td>1,70</td>
</tr>
<tr>
<td>46. Comerç a l’engròs i intermediaris del comerç excepte de vehicles de motor i motocicletes. Excepte:</td>
<td>1,40</td>
</tr>
<tr>
<td>46.23 Comerç a l’engròs d’animals vius</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>46.24 Comerç a l’engròs de cuirs i pells</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>46.32 Comerç a l’engròs de carn i productes carnis</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>46.38 Comerç a l’engròs de peixos, mariscs i altres productes alimentosos</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>46.72 Comerç a l’engròs de metalls i minerals metàl·lics</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>46.73 Comerç a l’engròs de fusta, materials de construcció i aparells sanitaris</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>46.74 Comerç a l’engròs de ferreteria, lampisteria i calefacció</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>46.77 Comerç a l’engròs de ferralla i productes de deixalla</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>46.90 Comerç a l’engròs no especialitzat</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>47. Comerç al detall, excepte de vehicles de motor i motocicletes (excepte 47.3)</td>
<td>0,95</td>
</tr>
<tr>
<td>47.3 Comerç al detall de combustible per a l’automoció en establiments especialitzats</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>49. Transport terrestre i per canonada (excepte 494)</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>49.4 Transport de mercaderies per carretera i serveis de mudança</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>50. Transport marítim i per vies navegables interiors (excepte x)</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Codis CNAE i títol de l’activitat econòmica</td>
<td>Tipus de cotització</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------------------------</td>
<td>-------------------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>IT</td>
</tr>
<tr>
<td>51. Transport aeri</td>
<td>1,90</td>
</tr>
<tr>
<td>52. Emmagatzematge i activitats annexes al transport (excepte x, 52.21)</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>x. Càrrega i descàrrega; estiba i desestiba</td>
<td>3,35</td>
</tr>
<tr>
<td>52.21 Activitats annexes al transport terrestre</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>53. Activitats postals i de correus</td>
<td>0,95</td>
</tr>
<tr>
<td>55. Serveis d’allotjament</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td>56. Serveis de menjars i begudes</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td>58. Edició</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>59. Activitats cinematogràfiques, de vídeo i de programes de televisió, enregistrament de so i edició musical</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td>60. Activitats de programació i emissió de ràdio i televisió</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td>61. Telecomunicacions</td>
<td>0,70</td>
</tr>
<tr>
<td>62. Programació, consultoria i altres activitats relacionades amb la informàtica</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>63. Serveis d'informació (excepte 63.91)</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>63.91 Activitats de les agències de notícies</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td>64. Serveis financers, excepte assegurances i fons de pensions</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>65. Assegurances, reasssegurances i fons de pensions, excepte Seguretat Social obligatòria</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>66. Activitats auxiliars als serveis financers i a les assegurances</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>68. Activitats immobiliàries</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>69. Activitats jurídiques i de comptabilitat</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>70. Activitats de les centrals; activitats de consultoria de gestió empresarial</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>71. Serveis tècnics d’arquitectura i enginyeria; assajos i anàlisis tècnics</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>72. Recerca i desenvolupament</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>73. Publicitat i estudis de mercat</td>
<td>0,90</td>
</tr>
<tr>
<td>74. Altres activitats professionals, científiques i tècniques (excepte 74.2)</td>
<td>0,90</td>
</tr>
<tr>
<td>74.2 Activitats de fotografia</td>
<td>0,50</td>
</tr>
<tr>
<td>75. Activitats veterinàries</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>77. Activitats de lloguer</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>78. Activitats relacionades amb l’ocupació (excepte 78.1)</td>
<td>1,55</td>
</tr>
<tr>
<td>78.1 Activitats de les agències de col·locació</td>
<td>0,95</td>
</tr>
<tr>
<td>79. Activitats de les agències de viatges, operadors turístics, serveis de reserves i activitats relacionades</td>
<td>0,80</td>
</tr>
<tr>
<td>Codis CNAE i títol de l’activitat econòmica</td>
<td>Tipus de cotització</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------------------------</td>
<td>---------------------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>IT</td>
</tr>
<tr>
<td>80. Activitats de seguretat i recerca</td>
<td>1,40</td>
</tr>
<tr>
<td>81. Serveis a edificis i activitats de jardineria (excepte 81.1)</td>
<td>2,10</td>
</tr>
<tr>
<td>81.1 Serveis integrals a edificis i instal·lacions</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>82. Activitats administratives d’oficina i altres activitats auxiliars a les empreses (excepte 82.20 i 82.92)</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>82.20 Activitats dels centres de trucades</td>
<td>0,70</td>
</tr>
<tr>
<td>82.92 Activitats d’envasament i empaquetatge</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>84. Administració pública i defensa; Seguretat Social obligatòria (excepte 84.2)</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>84.2 Prestació de serveis a la comunitat en general</td>
<td>1,40</td>
</tr>
<tr>
<td>85. Educació</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>86. Activitats sanitàries</td>
<td>0,80</td>
</tr>
<tr>
<td>87. Assistència en establiments residencials</td>
<td>0,80</td>
</tr>
<tr>
<td>88. Activitats de serveis socials sense allotjament</td>
<td>0,80</td>
</tr>
<tr>
<td>90. Activitats de creació, artístiques i espectacles</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td>91. Activitats de biblioteques, arxius, museus i altres activitats culturals (excepte: 91.04)</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td>91.04 Activitats dels jardins botànics, parcs zoològics i reserves naturals</td>
<td>1,75</td>
</tr>
<tr>
<td>92. Activitats de jocs d’atzar i apostes</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td>93. Activitats esportives, recreatives i d’entreteniment (excepte u)</td>
<td>1,70</td>
</tr>
<tr>
<td>u. Espectacles taurins</td>
<td>2,85</td>
</tr>
<tr>
<td>94. Activitats associatives</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>95. Reparació d’ordinadors, efectes personals i articles d’ús domèstic (excepte 95.24)</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>95.24 Reparació de mobles i articles de parament</td>
<td>2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>96. Altres serveis personals (excepte 96.02, 96.03 i 96.09)</td>
<td>0,85</td>
</tr>
<tr>
<td>96.02 Periuqueria i altres tractaments de bellesa</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>96.03 Pompes fúnebres i activitats relacionades</td>
<td>1,80</td>
</tr>
<tr>
<td>96.09 Altres serveis personals n.c.o.p</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>97. Activitats de les llars com a ocupadors de personal domèstic</td>
<td>0,65</td>
</tr>
<tr>
<td>99. Activitats d’organitzacions i organismes extraterritorials</td>
<td>1,60</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Exemple

Una empresa té com a activitat econòmica principal l’hostaleria (CNAE 56) ja que es dedica a l’explotació de diferents restaurants; la plantilla està integrada per 87 persones dedicades a les activitats pròpies de la restauració (cuina, cambrers, etc.); té, a més, 4 persones dedicades a les funcions administratives a les oficines centraus de l’empresa i 2 conductors de repartiment de les mercaderies entre els diferents locals de l’empresa que fan en dos vehicles de càrrega útil de 3,8 t. Durant el mes han tingut un treballador, amb categoria de cambrer, en situació d’incapacitat temporal.

Solució

La cotització per accidents de treball i malalties professionals ha de ser pels tipus següents:

- General de l’empresa (CNAE 56): IT (0,75) + IMS (0,50) = total 1,25%.
- Personal d’oficines: aplicarem la taula 9, ocupació a: IT (0,65) + IMS (0,35) = total 1%.
- Conductors de vehicles: aplicarem la taula 9, ocupació f: IT (3,35) + IMS (3,35) = total 6,70%.
- Treballador en IT: aplicarem el tipus del CNAE: IT (0,75) + IMS (0,50) = total 1,25%.

Exemple

Una empresa dedicada a l’activitat de fabricació d’equips informàtics té una plantilla de 97 treballadors que desenvolupen les diferents tasques de fabricació i complementàries; a més, té 9 treballadors per fer les tasques administratives a les oficines, i 2 treballadors representants de comerç que fan tasques comercials fora de l’empresa. L’empresa desenvolupa, a més, una altra activitat econòmica de reciclatge de diferents productes i materials per als quals disposa de mitjans de producció diferents en un altre centre de treball, que té 38 treballadors que fan les diferents operacions, 2 treballadors a les oficines i un conductor del camió de transport que té una càrrega útil de 3,8 t.

Solució

La cotització per accidents de treball i malalties professionals ha de ser pels tipus següents:

- General de l’empresa (CNAE 26): IT (1,50) + IMS (1,10) = total 2,60%.
- Personal d’oficines: aplicarem la taula 9, ocupació a: IT (0,65) + IMS (0,35) = total 1%.
- Representants de comerç: aplicarem la taula 9, ocupació b: IT (1,00) + IMS (1,00) = total 2%.
- Personal del centre de reciclatge (CNAE 38): IT (2,10) + IMS (1,60) = total 3,70%.
- Personal d’oficines del centre de reciclatge: aplicarem la taula 9, ocupació a: IT (0,65) + IMS (0,35) = total 1%.
- Conductors de vehicles: aplicarem la taula 9, ocupació f: IT (3,35) + IMS (3,35) = total 6,70%.
Resum

Tipus de cotització aplicables per accidents de treball i malalties professionals

- Els tipus de cotització els determina, amb caràcter general, l’activitat econòmica principal de l’empresa segons el CNAE que apareix en la taula 8.

- Tots els treballadors de l’empresa cotitzen per aquest tipus de cotització, tret que tinguin una ocupació o es trobin en una situació de la taula 9.

- Si l’empresa té una activitat econòmica auxiliar de la principal, es cotitza pel tipus general en funció de l’activitat econòmica general.

- Si l’activitat auxiliar produeix béns o serveis que no s’integren en el procés productiu general, en disposar de mitjans de producció diferents, no s’aplica als treballadors que fan aquesta activitat el tipus de cotització general de l’empresa, sinó el corresponent segons el CNAE de l’activitat auxiliar. En aquests casos, l’empresa haurà de tenir un altre codi de compte de cotització per a aquesta activitat auxiliar.

- Els tipus de cotització s’estableixeixen per dos conceptes: IT (incapacitat temporal) i IMS (invalidesa, mort i supervivència).

8.3. Tipus de cotització en supòsits especials

El tipus de cotització per incapacitat temporal derivada de contingències comunes en els supòsits d’exempi de cotització per contingències comunes, excepte incapacitat temporal, a partir de l’edat legal de jubilació respecte als treballadors amb contractes indefinits de seixanta-cinc anys d’edat i trenta-sis anys de cotització és de l’1,70%, l’1,42% del qual és a càrrec de l’empresa i el 0,28% a càrrec del treballador.

Exemple de cotització per bonificacions d’edat

Treballador bonificat de seixanta-cinc anys o més i trenta-sis anys cotitzats:

- Base de cotització per contingències comunes: 1.800 euros.
- Cotització per contingències comunes: 1.800 × 1,70% = 30,60 euros.
- Quota per contingències comunes: 30,60 euros.

Resum

Tipus especials de cotització per bonificacions per edat

A partir dels seixanta-cinc anys d’edat i trenta-sis anys de cotització, el treballador amb contracte indefinit està exempt de cotització per contingències comunes excepte per incapacitat temporal, i per aquest concepte s’aplica el tipus de l’1,70%, l’1,42% del qual va a càrrec empresa i el 0,28% restant a càrrec del treballador.
9. Bonificacions i reduccions de quotes

Hi ha supòsits en els quals la quota es veu reduïda amb la finalitat de reduir els costos de Seguretat Social de les empreses per incentivar l’acess a l’ocupació de determinats col·lectius de treballadors; són els casos de bonificació o reducció de quotes.

D’altra banda, també es pot produir una minoració de la quota en els supòsits d’empreses excloses d’alguna contingència, o bé quan col·laboren voluntàriament en la gestió de la Seguretat Social.

9.1. Bonificacions

Les bonificacions de quotes es produeixen respecte de l’aportació empresarial, i poden comprendre tant les contingències comunes i professionals com els conceptes de recaptació conjunta, encara que normalment només comprenen les quotes de les contingències comunes.

Els supòsits més habituals es presenten per l’aplicació dels successius programes de foment d’ocupació que es regulen des de fa anys.

9.2. Reduccions

Les reduccions de quotes es poden establir tant de l’aportació empresarial com de la dels treballadors; els supòsits més habituals d’aquestes reduccions han estat la contractació de minusvàlids amb contractes formatius, la interinitat en substitució per maternitat i la contractació temporal de minusvàlids.
Resum

Per fer el càlcul de les bases de cotització cal computar les percepcions en metàl·lic i en espècie que s’inclouen en les diferents bases de cotització, tenint en compte que les hores extraordinàries computen per a la base de contingències professionals, però no a la de contingències comunes. Hi ha una diferenciació de càlcul partint del fet que el treballador sigui diari o mensual. En el primer supòsit, les retribucions diàries es reporten pel nombre de dies naturals del mes; en el segon cas, per treinta, sempre que s’hagin prestat serveis durant tot el mes.

Les bases de cotització estan regulades amb uns topalls mínims i màxims que estableix cada any l’LPGE. El resultat de la cotització és determinat per l’aplicació del tipus o percentatge a la base de cotització, els quals són diferents en funció de les diferents bases i circumstàncies aplicables. En contingències professionals, els tipus de cotització s’apliquen en funció del CNAE de l’empresa.

En situacions especials com en IT, maternitat, paternitat, risc durant l’embaràs, etc. s’apliquen normes especials de càlcul. Així mateix, hi ha particularitats amb relació a determinats col·lectius professionals.
Activitats

Casos pràctics

1. L’empresa 1 té contractat des del 8 de març de 1989, mitjançant un contracte indefinit, l’empleat Alberto D. D., amb categoria d’oficial de 1a. de processos; segons el conveni col·lectiu aplicable a l’empresa i el pacte de millora individual, té dret a les percepcions següents:

- Salari base: 30,91 euros.
- Complement consolidació: 2,14 euros per dia natural.
- Plus conveni: 5,03 euros per dia de treball.
- Plus distància: 44,73 euros al mes.
- Dues pagues extraordinàries de 994,62 euros cadascuna.

Calculeu l’import de la retribució bruta que ha de percebre i el de les bases de cotització a la Seguretat Social del mes de gener del 201, tenint en compte que els dies de treball aquest mes són vint-i-dos.

Solució

1.
En primer lloc, cal calcular l’import del salari:

- Salari base: 30,91 × 31 = 958,21 euros.
- C. consolidació: 2,14 × 31 = 66,34 euros.
- Plus conveni: 5,03 × 22 = 110,66 euros.
- Plus distància: 44,73 euros.
- Total reportat: 1.179,94 euros.

Una vegada calculat l’import del salari, calcularem la base de cotització a la Seguretat Social, tenint en compte les percepcions que computen i les excloses totalment o parcialment de cotització.

En el supòsit plantejat computen totes les percepcions.

Per això l’import mensual que cal computar és de 1.179,94 euros; a aquesta quantitat cal sumar-li la part proporcional de les pagues extraordinàries:

- Obtinguda la part prorratejada diària de les pagues extraordinàries, la multipliquem pel nombre de dia del mes 5,45 × 31 = 168,95 euros (prorrateig mensual pagues).
- Càlcul de les bases de cotització: 1.179,94 euros + 168,95 euros = 1.348,89 euros base de cotització, com que no hi ha hores extraordinàries és la base de contingències comunes, contingències professionals i quotes de recaptació conjunta.
2. La mateixa empresa 1 té subscrit un contracte indefinit amb l’empleat 2 des del 10 d’octubre del 2006, que ostenta la categoria professional d’oficial de 1a. de manteniment; segons el conveni col·lectiu aplicable a l’empresa, el treballador té dret a les percepcions següents:

- Salari base: 30,91 euros.
- Plus conveni: 5,03 euros per dia de treball.
- Plus de distància: 56,33 euros al mes.
- Dues pagues extraordinàries de 930,75 euros cadascuna.

Calculeu l’import de la retribució bruta que ha de percebre i el de les bases de cotització a la Seguretat Social del mes de gener del 2014, tenint en compte que els dies de treball aquest mes són vint-i-dos i que percep en concepte de dietes 198 euros per despeses de manutenció per un desplaçament de quatre dies amb pernoctació, sense aportar les factures corresponents.

**Solució**

2. En primer lloc, cal calcular l’import del salari:

- Salari base: 30,91 × 22 = 680,02 euros.
- Plus conveni: 5,03 × 22 = 110,66 euros.

Calcular l’import de la retribució bruta que ha de percebre el treballador i el de les bases de cotització a la Seguretat Social del mes de gener del 2014, tenint en compte que els dies de treball aquest mes són vint-i-dos i que percep en concepte de dietes 198 euros per despeses de manutenció per un desplaçament de quatre dies amb pernoctació, sense aportar les factures corresponents.
Plus de distància: 56,33 euros.
- Dietes: 198 euros.
- Total reportat: 1.323,2 euros.

Una vegada calculat l’import del salari, calcularem la base de cotització a la Seguretat Social, tenint en compte les percepcions que computen i les excloses totalment o parcialment de cotització.

En el supòsit plantejat, computen totes les percepcions, excepte les dietes, atès que encara que no hi ha justificació documental no sobrepassen el límit establert (53,34 × 4 = 213,36 euros).

Per això l’import mensual que cal computar és de 1.125,20 euros; a aquesta quantitat cal sumar-li la part proporcional de les pagues extraordinàries:

- Part proporcional pagues: 930,75 × 2 = 1.861,5 import anual
- L’import anual el dividim entre 365 dies en ser un treballador diari: 1861,5 ÷ 365 = 5,1.
- Obtinguda la part prorratejada diària de les pagues extraordinàries, la multipliquem pel nombre de dies del mes 5,1 × 31 = 158,10 euros (prorrateig mensual pagues).
- Càlcul de la base de cotització: 1.125,20 euros + 158,10 euros = 1.283,30 euros base de cotització, com que no hi ha hores extraordinàries és la base de contingències comunes, contingències professionals i quotes de recaptació conjunta.

### DETERMINACIÓ DE LES BASES DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL I CONCEPTES DE RECAPTACIÓ CONJUNTA I DE LA BASE SUBJ Full de RETENCió DE L’IRPF

<table>
<thead>
<tr>
<th>Descripció</th>
<th>Import</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Base de cotització per contingències comunes</td>
<td>1.383,30</td>
</tr>
<tr>
<td>Remuneració mensual</td>
<td>1.125,20</td>
</tr>
<tr>
<td>Prouats pagues extraordinàries</td>
<td>198,10</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>2.128,30</td>
</tr>
<tr>
<td>Base de cotització per contingències professionals (AT i EP)</td>
<td>1.283,30</td>
</tr>
<tr>
<td>i conceptes de recaptació conjunta (atuar, formació i professional, fons de garantia salarial)</td>
<td>1.283,30</td>
</tr>
<tr>
<td>Base de cotització addicional per hores extraordinàries</td>
<td>1.283,30</td>
</tr>
</tbody>
</table>
3. La mateixa empresa 1 té contracte indefinit amb l’empleat 3 des del 19 de setembre del 2005, el qual ostenta la categoria professional d’auxiliar administratiu; segons el conveni col·lectiu aplicable a l’empresa, el treballador té dret a les percepcions següents:

- Salari base: 885,58 euros.
- Plus conveni: 116,15 euros.
- Plus de distància: 37,59 euros.
- Menyscapte de diners: 88,56 euros.
- Dues pagues extraordinàries de 885,58 euros cadascuna.

Calculeu l’import de la retribució bruta que ha de percebre i el de les bases de cotització a la Seguretat Social del mes de gener del 2014.

**Solució**

3.
En primer lloc, cal calcular l’import del salari:

- Salari base: 885,58 euros.
- Plus de conveni: 116,15 euros.
- Plus de distància: 37,59 euros.
- Menyscapte de diners: 88,56 euros.
- Total reportat: 1.127,88 euros.

Una vegada calculat l’import del salari, calcularem la base de cotització a la Seguretat Social, tenint en compte les percepcions que computen i les excloses totalment o parcialment de cotització. En el supòsit plantejat, computen totes les percepcions.

Per això, l’import mensual que cal computar és de 1.127,88 euros. A aquesta quantitat cal sumar-li la part proporcional de les pagues extraordinàries:

- Part proporcional pagues: 885,58 × 2 = 1.771,16 euros import anual.
- L’import anual el dividim entre dotze en ser un treballador mensual: 1771,16 ÷ 12 = 147,60 euros.
- Càlcul de la base de cotització: 1.127,88 euros + 147,60 euros = 1.275,48 euros base de cotització, com que no hi ha hores extraordinàries és la base de contingències comunes, contingències professionals i quotes de recaptació conjunta.
4. L’empresa 2 contracta el dia 5 de gener del 2014, amb un contracte a temps parcial indefinit del 50% de la jornada, l’empleat 5, amb categoria professional d’administratiu de 1a.; segons el conveni col·lectiu aplicable, el conveni estableix les percepcions a temps complet següents:

- Salari base: 26,42 euros.
- Plus conveni: 4,16 euros per dia de treball.
- Plus de distància: 1,91 euros per dia de treball.
- Dues pagues extraordinàries de 940,70 euros cadascuna.

a. Calculeu l’import de la retribució bruta que ha de percebre i el de les bases de cotització a la Seguretat Social del mes de gener del 2014, tenint en compte que els dies de treball aquest mes són vint dies.

b. Confeccioneu el rebut de salaris incloent-hi les partides salarials i les bases de cotització.

**Solució**

4.

a. En primer lloc, cal calcular l’import del salari, tenint en compte que hem d’aplicar el salari en funció de la jornada feta (50%):

- Salari base: $26,42 \times \frac{1}{2} = 13,21 \times 26 = 343,46$ euros.
El càlcul de les bases de cotització a la Seguretat Social

Plus de conveni: \(4,16 \div 2 = 2,08 \times 20 = 41,60\) euros.
Plus de distància: \(1,91 \times 20 = 38,2\) euros.
Total reportat: 423,26 euros.

Una vegada calculat l’import del salari, calcularem la base de cotització a la Seguretat Social, tenint en compte les percepcions que computen i les excloses totalment o parcialment de cotització. En el supòsit plantejat, computen totes les percepcions.

Per això l’import mensual que cal computar és de 423,26 euros. A aquesta quantitat cal sumar-li la part proporcional de les pagues extraordinàries:

- Part proporcional pagues: 470,35 \(\times 2 = 940,70\)
- L’import anual 940,70 el dividim entre 360 en ser un treballador a temps parcial: 940,70 \(\div 360 = 2,613\) i el resultat el multipliquem per 26, nombre de dies que va estar contractat = 67,94 euros.
- Càlcul de la base de cotització: 423,26 + 67,94 euros = 491,20 euros base de cotització que és la base de contingències comunes, contingències professionals i quotes de recaptació conjunta.

b. El rebut de salaris seria el següent:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Període de liquidació</th>
<th>del 5 de GENER al 31 de GENER de 2014</th>
<th>Total dies</th>
<th>26</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>I. MERITACIONS</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>1. Percepcions salarials</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Salari base</td>
<td></td>
<td>343,46</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Complements salarials</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>PLUS CONVENI</strong></td>
<td></td>
<td>21,60</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>2. Percepcions no salarials</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Indemnitzacions o bestreces</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Indemnitzacions per trasllats, suspensions o acomiadaments</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Altres percepcions no salarials</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>PLUS DISTÀNCIA</strong></td>
<td></td>
<td>38,2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTALS</strong></td>
<td></td>
<td>323,26</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>II. DEDUCCIONS</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>1. Aportacions del treballador a les cotitzacions a la Seguretat Social i conceptes de recaptació conjunta</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Contingències comunes</td>
<td></td>
<td>23,08</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Atur</td>
<td></td>
<td>7,61</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Formació professional</td>
<td></td>
<td>4,49</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hores extraordinàries</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Força major o estructural</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>No estructural</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL APORTACIONS</td>
<td></td>
<td>31,18</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>2. IRRF</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>3. Avançaments</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>4. Valor dels products rebuts en espècie</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>5. Altres deduccions</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL QUE S’HA DE DEUDIR LIQUID TOTAL QUE S’HA DE PERCEBER (A–B)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Signatura i segell de l’empresa</strong></td>
<td>XXXXXXXXXXXX</td>
<td>31 de GENER de 2014</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### DETERMINACIO DE LES BASES DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL I CONCEPTES DE RECAPTACIÓ CONJUNTA I DE LA BASE SUBJECTA A RETENCIÓ DE L’IRRPF

1. Base de cotització per contingències comunes \( \times 491,20 \)
2. Base de cotització per contingències professionals (AT/EP) i conceptes de recaptació conjunta (atur, formació professional, foro de garantia salarial) \( \times 491,20 \)
3. Base de cotització addicional per hores extraordinàries

5. L’empresa “JKM”, dedicada a l’activitat econòmica de fabricació de productes informàtics, contracta en data 1 de maig del 2012, mitjançant un contracte de durada determinada per
El càlcul de les bases de cotització a la Seguretat Social
obra o servei, el treballador Joan T. P., amb la categoria d’analista de sistemes; les retribucions que estableix el conveni col·lectiu de l’empresa són les següents:

- **Salari base**: 1.400 euros.
- **Complement de titulació**: 60 euros.
- **Incentius**: 200 euros.
- **Roba de feina**: 100 euros.
- **Borsa de vacances**: 100 euros.
- **Polivalència**: 30 euros.
- **Plus absorbible**: 220 euros.
- **Quilometratge**: 0,24 euros/km.
- **Hores extraordinàries**: 50 euros/hora.
- **Tres pagues extraordinàries de trenta dies de salari base cadascuna.

L’empresa, a més, segons estableix el conveni col·lectiu, formalitza una assegurança d’accidents de treball per al treballador per un capital assegurat de 150.000 euros, amb una prima anual de 130 euros, i li facilita així mateix vals de menjar per un import nominal de 7 euros.

A més, d’acord amb els pactes en el contracte de treball, l’empresa li abona en concepte d’ajuda al lloguer de l’habitatge que ocupa un import mensual de 800 euros; l’habitatge té un valor cadastral de 160.000 euros, i va ser llogat directament pel treballador.

Calculeu les bases de cotització del mes de juny del 2014, tenint en compte que ha fet vuit hores extraordinàries i que en concepte de quilometratge se li abonen 280 km per desplaçaments per raons de treball, i se li faciliten vint vals de menjar.

**Solució**

5. Per al càlcul de la base de cotització, computarem les percepcions computables:

- **Salari base**: 1.400 euros.
- **Complement titulació**: 60 euros.
- **Incentius**: 200 euros.
- **Borsa de vacances**: 100 euros.
- **Polivalència**: 30 euros.
- **Plus absorbible**: 220 euros.
- **Ajuda lloguer**: 800 euros.
- **Quilometratge**: l’haurem de computar quan es retribueixi l’excés del límit exempt de 0,19 euros/km. Per això, computem 0,24 – 0,19 = 0,05 euros/km × 280 km abonats = 14 euros.
- **Roba de feina**: 100 euros.
- **Assegurança per accident**: 130: 12 = 10,83 euros.
- **Vals menjar**: 20 × 7 = 140 euros.

Base de cotització per contingències comunes:

- **Retribució total**: 3.074,83 euros.
- **Prorrategem les pagues**: 1.400 × 3 ÷ 12 = 350 euros; 3.074,83 + 350 = 3.424,83 euros.

Base de contingències comunes: 3.424,83.

Base de contingències professionals: cal incorporar-hi l’import de les hores extraordinàries (50 × 8 = 400), 3.424,83 + 400 = 3.824,83; s’aplica el topall de cotització per contingències professionals de 3.597.

Base de quotes de recaptació conjunta: 3.597.

Base de cotització addicional hores extraordinàries: 400 euros.

Hores extraordinàries (es compten per a les bases de contingències professionals, quotes de recaptació conjunta i cotització addicional; no compten per a contingències comunes).

Pagues extraordinàries (computen però prorratgejades mensualment).

L’import abonat en concepte d’ajuda al lloguer té la consideració de salari en metàl·lic i no en espècie, i es computa íntegrament la quantitat abonada per l’empresa.

**Tipus de cotització del treballador**:

- **Base contingències comunes**: 3.424,83 euros × 4,70%.
El càlcul de les bases de cotització a la Seguretat Social

- Base desocupació: \(3.597 \times 1.60\%\) (contracte temporal).
- Base formació professional: \(3.597 \times 0.1\%\).
- Base cotització addicional hores extraordinàries: \(400 \times 4.7\%\).

Exercicis d’autoavaluació

De selecció múltiple

1. La cotització per contingències comunes...
   a) inclou dues aportacions, la de l’empresa i la del treballador.
   b) inclou una única aportació de l’empresa.
   c) inclou una única aportació del treballador.
   d) no hi ha bases de contingències comunes.

2. La cotització per desocupació s’inclou en...
   a) la base de cotització per contingències comunes.
   b) la base de cotització per contingències professionals.
   c) la base de quotes de recaptació conjunta.
   d) la base de formació professional.
3. La cotització al fons de garantia salarial...
a) és a càrrec exclusiu del treballador.
b) és a càrrec exclusiu de l’empresa.
c) és a càrrec tant d’empresa com de treballador.
d) només es cotitza en períodes de suspensió del contracte.

4. En la cotització addicional per les hores extraordinàries per força major...
a) no hi ha cotització, perquè són motivades per un fet imprevist.
b) cotitza exclusivament l’empresa.
c) cotitza exclusivament el treballador.
d) cotitzen tant empresa com treballador.

5. El subjecte responsable de l’ingrés de la cotització a la Seguretat Social...
a) són l’empresa i el treballador, cadascun per les seves respectives aportacions.
b) és exclusivament l’empresa.
c) no hi ha subjecte responsable, sinó obligat.
d) és la Tresoreria General de la Seguretat Social.

6. Per determinar la base de cotització per contingències comunes...
a) només es computen les remuneracions en diners.
b) es computen les hores extraordinàries.
c) es computen les rendes en espècie.
d) no es computen les rendes en espècie.

7. La utilització per a ús particular d’un habitatge de l’empresa...
a) constitueix una renda en espècie.
b) constitueix una renda en diners si l’empresa la té llogada.
c) no es computa per al càlcul de la base de cotització.
d) només computa si és obligatòria la utilització per al treballador.

8. En els supòsits d’ús de vehicles de l’empresa per a finalitats particulars, si el vehicle té un cost al mercat de 24.000 euros, i l’empresa el té llogat per un import de 600 euros al mes, quin import computarem per a la base de cotització?
a) No computa.
b) Computa 7.200 euros l’any.
c) Computa 4.800 euros l’any.
d) Computa 2.000 euros l’any.

9. Si l’empresa concedeix a un treballador un préstec de 30.000 euros al 2% i sap que l’interès legal dels diners és del 4%, com haurà de computar a la base de cotització?
a) No hi haurà de computar si és per a un habitatge.
b) Hi haurà de computar aplicant al capital l’interès del 5,5%.
c) No hi haurà de computar si és obligatori per conveni.
d) Haurà de computar aplicant al capital la diferència entre 4 i 2.

10. Com haurà de computar a la base de cotització una assegurança de vida formalitzada per l’empresa per als treballadors segons estableix el conveni col·lectiu, amb un capital assegurat de 18.000 euros i amb una prima anual de 450 euros?
a) Hi hem de computar 450 euros anyuals.
b) Hi hem de computar 18.000 euros l’any.
c) No hi hem de computar res, atès que és una assegurança de vida.
d) Únicament es computa en cas de defunció del treballador en percebre el capital.

11. Com haurà de computar a la base de cotització l’import d’uns estudis que per valor de 3.500 euros ha facilitat l’empresa a un dels treballadors per a reciclatge professional per necessitats del lloc de treball?
a) Hi hem de computar 3.500 euros anyuals.
b) Hi hem de computar el 20% de 2.500 euros.
c) No hi hem de computar res.
d) No hi hem de computar el que excedeix l'SMI.

12. En els casos d'abonament de dietes les despeses per manutenció de les quals no tinguin justificació mitjançant factura, quan es pernocta fora del domicili...
a) les haurem de computar íntegrament.
b) no haurem de computar cap quantitat si s'acredita el desplaçament del treballador.
c) haurem de computar íntegrament l'import abonat si la quantitat excedeix els 60 euros.
d) no haurem de computar un import de fins a 53,34 euros.

13. En els casos de retribució del quilometratge fet en casos de desplaçament...
a) la quantitat està totalment exempta de cotització.
b) hem de computar íntegrament l'import abonat per a la seva cotització.
c) no hem de computar la quantitat que no excedeixi els 0,19 euros per km.
d) hem de computar la quantitat que excedeixi el que estableix el conveni col·lectiu.

14. Com haurem de computar a l'efecte de cotització l'abonament d'un plus per distància determinat en el conveni col·lectiu per un import de 100 euros mensuals?
a) No computa.
b) Computa íntegrament.
c) No computa fins al 20% de l'SMI.
d) Computa el que sobrepassa els 90 euros.

15. Com computa, a l'efecte de cotització, una indemnització pactada per acomiadament de cinqua dies de salari per any treballat, en la qual es milloren els quaranta-cinc dies de salari per any fixats legalment?
a) Computa l'excés sobre el topall legal establert en l'Estatut dels treballadors.
b) En el que excedeix els quaranta-cinc dies.
c) Íntegrament.
d) Depèn del tipus d'acomiadament.

16. Si un treballador percep, en concepte de menyscape de diners, 80 euros i, en concepte de roba de treball, 90 euros, segons estableix el conveni col·lectiu, aquestes quantitats...
a) estan exemptes de cotització.
b) només n'està exempt el menyscape de diners.
c) només n'està exempta la roba de treball.
d) s'han de cotitzar íntegrament.

17. Si una empresa lliura voluntàriament productes en espècie...
a) aquest lliurament està exempt de cotització en ser voluntari.
b) computa el que excedeix el 20% de l'IPREM.
c) computa íntegrament a la base.
d) no computa si no excedeix el 100% de l'SMI.

18. L'import de la prestació de la Seguretat Social per incapacitat temporal...
a) computa íntegrament a la base de cotització.
b) no computa a la base de cotització.
c) només computa si és per malaltia comuna.
d) computa o no depenent de la quantia.

19. Una quantitat en metàl·lic de 7 euros en concepte d'ajuda per a menjar establerta en el conveni col·lectiu com a substitució del servei de menjador...
a) computa a la base de cotització.
b) computa perquè està regulada en conveni col·lectiu.
c) no computa a la base de cotització.
d) computa exclusivament si lempresa és d'hostaleria.

20. La utilització de vals o tiquets de menjar facilitats per l'empresa al treballador segons estableix el conveni col·lectiu per un import de 10 euros per dia de treball efectiu...
a) no computa a la base de cotització.

b) computa íntegrament a la base de cotització per 10 euros.

c) no computa a la base d'accidents de treball i malalties professionals.

d) computa per un import d'un euro per dia.

21. L'import satisfet per una empresa dedicada a l'activitat de fabricació d'articles d'electrònica en concepte d'ajuda escolar als empleats per un import de 300 euros anuals, segons el conveni col·lectiu, a l'efecte de cotització...

a) no computa en ser una assignació assistencial.

b) computa íntegrament com a percepció anual.

c) computa en el que excedeixi el 20% de l'IPREM.

d) no computa perquè està regulat en el conveni col·lectiu.

22. Una assegurança de malaltia concertada per l'empresa a favor dels treballadors, cònjuge i fills per un import de 500 euros anuals per beneficiari, a l'efecte de la cotització,...

a) no computa.

b) computa íntegrament.

c) no computa fins al 20% de l'IPREM.

d) computa si està previst en conveni col·lectiu; si no ho estigués, no computaria.

23. Les hores extraordinàries, en els treballadors a temps complet, a l'efecte de la cotització,...

a) no computen.

b) computen a la base d'accidents de treball i malalties professionals.

c) computen a la base de contingències comunes.

d) no computen les hores extraordinàries per força major.

24. Un plus voluntari abonat per l'empresa que millora la retribució del conveni col·lectiu, a l'efecte de la cotització,...

a) no computa.

b) no computa fins al 20% de l'IPREM.

c) computa si excedeix l'SMI.

d) computa íntegrament.

25. Les quantitats abonades per l'empresa segons el conveni col·lectiu aplicable en concepte de plus per cultura per un import de 108 euros mensuals, a l'efecte de la cotització,...

a) no computen.

b) computen íntegrament.

c) computen únicament en el que excedeixi el 20% de l'IPREM.

d) no computen parcialment fins al 20% de l'SMI.


Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. a
2. c
3. b
4. d
5. b
6. c
7. a
8. c
9. d
10. a
11. c
12. d
13. c
14. b
15. a
16. d
17. c
18. b
19. a
20. b
21. b
22. b
23. b
24. d
25. b