

¿Qué son y cómo se calculan los seguros sociales de una empresa?

A través de los seguros sociales cuyo pago es mensual la empresa ingresa tanto su contribución como la aportación del trabajador, por los siguientes conceptos:

- Contingencias comunes: Para cubrir las situaciones que deriven de enfermedad común, descanso por maternidad y riesgo durante el embarazo, accidente no laboral y jubilación.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Horas extraordinarias
- Desempleo
- Formación profesional
- Fondo de garantía salarial (FOGASA)

La empresa y el trabajador no contribuyen por igual, ni para cubrir las mismas contingencias. De esta forma el trabajador solo cotiza por contingencias comunes, horas extras, desempleo y formación profesional, y lo hace en un porcentaje mucho menor que los tipos correspondientes a la empresa. El importe que va a pagar la empresa en el documento de cotización (TC1) va a estar en función de la suma de las bases de cotización de sus trabajadores y los tipos aplicados a esas bases, que a su vez dependerán de variables como tipo de contrato, actividad realizada, etc. Vamos por partes:

Las bases de cotización

Las bases de cotización de cada trabajador están en función del salario de cada trabajador y de los conceptos cotizables y no cotizables que lo integren.

Simplificando, supongamos un trabajador con un salario bruto anual de 36.000 euros, de los cuales 30.000 están distribuidos en salario base y plus de actividad, mientras que los 6.000 euros restantes se cobrarán en conceptos no salariales (dietas, etc). La base de cotización mensual que integraría el TC1 de la "empresa X" junto a la del resto de compañeros sería de 2.500 euros (30.000 dividido entre 12 meses de presentación y pago de Seguros Sociales). Supongamos que hay 4 empleados más en la empresa con el mismo sueldo. En este caso la base de cotización total sobre la que se hallarían las cuotas a pagar sería de 12.500 euros (2.500 por 5 empleados).

Hay que recordar en este punto que existen para las bases de cotización unas bases mínimas y máximas, variables en función de la categoría profesional del empleado, las cuales marcarán los límites inferior y superior para dichas bases. De esta forma si para el ejemplo anterior en vez de 2.500 euros, por ser un sueldo superior (p. ej. 50.000) hubiéramos obtenido 4.166,67 euros (50.000/12) de base previa para un titulado superior, al ser esta base superior a la máxima para esa categoría (3.567,00) habríamos aplicado esta.

Los tipos a aplicar

Cada una de las contingencias por la que se cotice de las comentadas al principio de este artículo, va a tener su tipo variable en función de que cotice por él el empresario o el trabajador (en el caso de aquellos que se aplican a los dos). Además, en el caso de la contingencia de desempleo, el tipo también variará en función de las características y condiciones del contrato de trabajo (temporal o indefinido, tiempo completo o parcial, ETT). Por último a la contingencia de 'accidentes de trabajo' por la que cotiza solamente el empresario, se le aplicará un tipo diferente en función de la actividad de la empresa (sectores como la construcción tendrán un tipo más elevado en este caso al tener un riesgo de accidente más elevado, que por ejemplo una empresa de publicidad con todo su personal en oficina). A continuación ofrecemos el cuadro de tipos de cotización vigente en la actualidad:

Conceptos	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	23,60%	4,70%	28,30%
Horas Extraordinarias			
-Fuerza Mayor	12%	2%	14%
-Resto	23,60%	4,70%	28,30%
Desempleo			
-Tipo General	5,50%	1,55%	7,05%
-Contrato de duración determinada a tiempo completo	6,70%	1,60%	8,30%
-Contrato de duración determinada a tiempo parcial	6,70%	1,60%	8,30%
-Fondo de Garantía Salarial	0,20%	0%	0,20%
-Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%

Bonificaciones

Hay que señalar que existen casos en los que se pueden reducir los costes salariales mediante bonificaciones que se aplican en los TC's, en función del tipo de contrato y el colectivo al que pertenezca el trabajador.

Recaudación, aplazamientos

Los Seguros Sociales los debe pagar la empresa en el mes siguiente al de su devengo. Es decir, para la nómina del mes de septiembre, los seguros sociales correspondientes deberán abonarse antes del 31 de octubre.

¿Se puede aplazar su pago?

Sí. Si los seguros sociales (TC2) no se presentan o se presentan pero no se abonan, se pagará el recargo del 20%. Puede solicitarse aplazamiento:

- 1) En vía voluntaria: entre los días 20 y 30 del mes, esto es, antes de que el pago deba hacerse efectivo. En este caso, la solicitud de aplazamiento no acarreará recargo.
- 2) En vía ejecutiva: pasado el día 30 del mes, esto es, una vez que el pago debió hacerse efectivo. En este caso, en la solicitud de aplazamiento se tendrá en cuenta el recargo del 20%.

En cualquier caso hay deudas que se consideran inaplazables y que deben abonarse pese a la solicitud de aplazamiento: son las correspondientes a las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las aportaciones de los trabajadores de los regímenes general y asimilado.

En los casos en los que la deuda que se solicita aplazar supere los 30.000€ será necesaria la presentación de garantía de pago.

La facultad de conceder o no el aplazamiento solicitado corresponde en exclusiva a la Tesorería General de la Seguridad Social que corresponda a la empresa, siendo por tanto aquella la única a la que se puede acudir para solicitarlo. Actualmente lo más habitual es que se concedan los aplazamientos una vez que la deuda se encuentra en vía ejecutiva, con el correspondiente recargo del 20%.