



3

Cotización al régimen general de la seguridad social

La cotización al Régimen General de la Seguridad Social es el conjunto de aportaciones económicas que deben realizar tanto las empresas como los trabajadores para financiar el sistema público de protección social. Estas aportaciones permiten sostener el funcionamiento del sistema de Seguridad Social y garantizar el acceso a diversas prestaciones económicas y sanitarias.

El sistema de cotización tiene como finalidad principal asegurar que los trabajadores dispongan de una protección adecuada frente a determinadas contingencias, como la enfermedad, los accidentes de trabajo, el desempleo, la jubilación o la incapacidad laboral.

Dentro del Régimen General de la Seguridad Social, la obligación de cotizar recae tanto sobre el empresario como sobre el trabajador. La empresa es la responsable de ingresar las cotizaciones correspondientes ante la Tesorería General de la Seguridad Social, aunque una parte de estas cotizaciones corresponde al trabajador y se descuenta directamente de su salario.

La cotización se calcula a partir de la base de cotización, que se determina teniendo en cuenta las percepciones salariales que recibe el trabajador y otros conceptos establecidos por la normativa. Sobre esta base se aplican diferentes tipos de cotización que se destinan a financiar distintas prestaciones del sistema.

Entre las principales contingencias que se financian mediante las cotizaciones a la Seguridad Social se encuentran:

- Contingencias comunes, que cubren situaciones como enfermedad común, accidente no laboral, maternidad o jubilación.
- Contingencias profesionales, que incluyen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Desempleo, que protege al trabajador cuando pierde su empleo de forma involuntaria.
- Formación profesional, destinada a financiar programas de formación para mejorar la cualificación de los trabajadores.
- Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), que garantiza el pago de determinados salarios o indemnizaciones cuando la empresa no puede hacer frente a sus obligaciones.

El sistema de cotización constituye un elemento fundamental del modelo de protección social, ya que permite financiar las prestaciones que garantizan la seguridad económica de los trabajadores a lo largo de su vida laboral y en situaciones de necesidad.

La gestión de las cotizaciones es una responsabilidad esencial dentro de la administración laboral de las empresas, ya que asegura el cumplimiento de las obligaciones legales y garantiza que los trabajadores puedan acceder a las prestaciones del sistema de Seguridad Social cuando se produzcan las contingencias protegidas.

3.1 COTIZACIÓN DE EMPRESA Y TRABAJADOR

La cotización a la Seguridad Social es el sistema mediante el cual se financia el conjunto de prestaciones económicas y sociales que ofrece el sistema público de protección social. En el Régimen General de la Seguridad Social, la obligación de cotizar recae tanto en la empresa como en el trabajador, ya que ambos deben contribuir al sostenimiento del sistema mediante aportaciones económicas.

La empresa tiene la responsabilidad principal en el proceso de cotización. Es la encargada de calcular las cuotas correspondientes, descontar la parte que corresponde al trabajador de su salario e ingresar el importe total en la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los plazos establecidos por la normativa.

La cotización se calcula aplicando determinados tipos o porcentajes de cotización sobre la base de cotización del trabajador. Estas aportaciones se destinan a financiar distintas contingencias y prestaciones del sistema de Seguridad Social.

Las cuotas que se ingresan a la Seguridad Social se dividen en dos partes:

- Aportación empresarial, que es la cantidad que la empresa debe abonar directamente por cada trabajador contratado.
- Aportación del trabajador, que se descuenta de su salario en el recibo de salarios o nómina.

Ambas aportaciones se suman para formar la **cuota total de cotización**, que la empresa debe ingresar mensualmente a la Seguridad Social.

Las cotizaciones permiten financiar diferentes prestaciones del sistema de protección social, entre las que se encuentran:

- Prestaciones por enfermedad común y accidente no laboral.
- Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Prestaciones por desempleo.
- Prestaciones por jubilación.
- Prestaciones por incapacidad permanente o temporal.
- Programas de formación profesional para el empleo.

De esta forma, el sistema de cotización garantiza la protección económica de los trabajadores frente a diferentes situaciones que pueden afectar a su vida laboral o personal.

3.1.1 Elementos de cotización

Los elementos de cotización son los factores que intervienen en el cálculo de las cuotas que deben ingresar la empresa y el trabajador a la Seguridad Social. Estos elementos permiten determinar la cuantía de las aportaciones que se deben realizar para financiar el sistema de protección social.

El cálculo de la cotización se basa fundamentalmente en tres elementos principales:

Base de cotización

La base de cotización es la cantidad económica sobre la que se aplican los tipos de cotización para determinar el importe de las cuotas que deben ingresarse a la Seguridad Social.

Esta base se calcula teniendo en cuenta las percepciones salariales del trabajador, como el salario base, los complementos salariales, las pagas extraordinarias y otros conceptos retributivos que forman parte del salario.

La normativa establece además bases mínimas y máximas de cotización, que limitan la cantidad sobre la que se aplican los tipos de cotización.

Tipo de cotización

El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica sobre la base de cotización para determinar el importe de las cuotas que deben ingresarse a la Seguridad Social.

Estos porcentajes pueden variar según el tipo de contingencia que se esté financiando, ya que existen diferentes tipos de cotización destinados a cubrir distintas prestaciones del sistema.

Entre los principales tipos de cotización se encuentran:

- Cotización por contingencias comunes.
- Cotización por contingencias profesionales.
- Cotización por desempleo.
- Cotización por formación profesional.
- Cotización al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Cuota de cotización

La cuota de cotización es el resultado de aplicar el tipo de cotización correspondiente sobre la base de cotización del trabajador.

Esta cuota representa la cantidad que debe ingresarse en la Seguridad Social para financiar las prestaciones del sistema. Como se ha indicado anteriormente, la cuota total se divide en dos partes: la aportación empresarial y la aportación del trabajador.

La determinación de estos elementos de cotización es fundamental para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa y para asegurar que los trabajadores estén adecuadamente protegidos dentro del sistema de Seguridad Social.

3.1.2 Grupos de cotización

Los grupos de cotización son categorías establecidas por la Seguridad Social que permiten clasificar a los trabajadores en función de su categoría profesional y del tipo de trabajo que desempeñan. Esta clasificación es fundamental para determinar las bases de cotización aplicables y, en consecuencia, calcular las cuotas que deben ingresarse al sistema de Seguridad Social.

Cada trabajador que se incorpora a una empresa debe ser encuadrado en un **grupo de cotización**, lo que permite establecer las bases mínimas y máximas sobre las que se calcularán sus cotizaciones. Esta clasificación se basa principalmente en el nivel de cualificación profesional, en la categoría laboral y en las funciones que realiza el trabajador dentro de la organización.

En el Régimen General de la Seguridad Social existen once grupos de cotización, que agrupan a los trabajadores según su nivel profesional y su posición dentro de la estructura laboral. De forma general, estos grupos son los siguientes:

1. **Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c del Estatuto de los Trabajadores.**
2. **Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados.**
3. **Jefes administrativos y de taller.**

4. **Ayudantes no titulados.**
5. **Oficiales administrativos.**
6. **Subalternos.**
7. **Auxiliares administrativos.**
8. **Oficiales de primera y segunda.**
9. **Oficiales de tercera y especialistas.**
10. **Peones.**
11. **Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.**

Cada grupo de cotización tiene asociadas bases mínimas y máximas de cotización, que determinan los límites dentro de los cuales debe situarse la base de cotización del trabajador.

La asignación del grupo de cotización es importante porque influye en el cálculo de las cuotas de la Seguridad Social y en la determinación de determinadas prestaciones, como las pensiones o las prestaciones por incapacidad.

3.1.3 Bases de cotización

Las bases de cotización son las cantidades económicas sobre las que se aplican los diferentes tipos de cotización para calcular las cuotas que deben ingresar la empresa y el trabajador a la Seguridad Social.

En términos generales, la base de cotización está formada por el conjunto de percepciones salariales que recibe el trabajador, incluyendo el salario base, los complementos salariales, las pagas extraordinarias prorrateadas y otros conceptos retributivos que forman parte del salario.

No obstante, no todas las percepciones que aparecen en la nómina se incluyen necesariamente en la base de cotización. Algunos conceptos, como determinadas indemnizaciones o compensaciones por gastos, pueden estar

excluidos de cotización, siempre que se ajusten a los límites establecidos por la normativa vigente.

La normativa de la Seguridad Social establece bases mínimas y máximas de cotización, que determinan los límites dentro de los cuales debe situarse la base de cotización del trabajador.

- Base mínima de cotización: es la cantidad mínima sobre la que deben calcularse las cotizaciones, incluso aunque el salario del trabajador sea inferior a dicha cuantía.
- Base máxima de cotización: es el límite máximo sobre el cual se aplican los tipos de cotización, aunque el salario real del trabajador sea superior.

Estas bases se actualizan periódicamente mediante disposiciones legales y pueden variar en función del grupo de cotización al que pertenezca el trabajador.

La base de cotización es un elemento fundamental dentro del sistema de Seguridad Social, ya que determina tanto la cuantía de las cotizaciones que se deben ingresar como el importe de muchas prestaciones económicas a las que el trabajador puede tener derecho en el futuro, como las prestaciones por incapacidad, desempleo o jubilación.

3.1.4 Tipos de cotización

Los tipos de cotización son los porcentajes que se aplican sobre la base de cotización del trabajador para calcular el importe de las cuotas que deben ingresar tanto la empresa como el trabajador al sistema de Seguridad Social. Estos porcentajes determinan la cuantía de las aportaciones económicas destinadas a financiar las distintas prestaciones del sistema de protección social.

El tipo de cotización varía en función de la contingencia que se esté financiando, ya que el sistema de Seguridad Social cubre diferentes situaciones que pueden afectar al trabajador a lo largo de su vida laboral, como enfermedad, desempleo, accidentes laborales o jubilación.

Dentro del Régimen General de la Seguridad Social, las cotizaciones se distribuyen entre diferentes conceptos o contingencias, cada uno de los cuales tiene asignado un porcentaje específico. Además, el coste de estas cotizaciones se reparte entre la empresa y el trabajador, de modo que ambos contribuyen al sostenimiento del sistema.

Entre los principales tipos de cotización se encuentran los siguientes:

- Cotización por contingencias comunes, destinada a financiar prestaciones relacionadas con situaciones como enfermedad común, accidente no laboral, maternidad, paternidad, incapacidad permanente o jubilación.
- Cotización por contingencias profesionales, que cubre los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En este caso, la cotización corre generalmente a cargo exclusivo de la empresa.
- Cotización por desempleo, que financia las prestaciones económicas destinadas a los trabajadores que pierden su empleo de forma involuntaria.
- Cotización para formación profesional, destinada a financiar programas de formación que permiten mejorar la cualificación profesional de los trabajadores.
- Cotización al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), que garantiza el pago de determinados salarios e indemnizaciones cuando la empresa no puede hacer frente a sus obligaciones por encontrarse en situación de insolvencia o concurso de acreedores.

Los tipos de cotización pueden modificarse periódicamente mediante disposiciones legales, ya que dependen de las decisiones adoptadas por las autoridades competentes en materia de política laboral y de protección social.

La aplicación correcta de estos tipos de cotización es fundamental para garantizar el adecuado funcionamiento del sistema de Seguridad Social y para asegurar que los trabajadores puedan acceder a las prestaciones económicas previstas por la normativa.

3.2 DOCUMENTOS DE LIQUIDACIÓN DE CUOTAS

Los documentos de liquidación de cuotas son los formularios y registros utilizados por las empresas para declarar y efectuar el ingreso de las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social. Estos documentos permiten comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social la información relativa a las bases de cotización de los trabajadores y a las cuotas que deben abonarse.

La elaboración y presentación de estos documentos constituye una obligación fundamental para las empresas, ya que garantiza el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de cotización y permite mantener actualizada la información sobre la situación laboral de los trabajadores.

Tradicionalmente, la liquidación de cuotas se realizaba mediante diferentes documentos oficiales, en los que se reflejaban los datos necesarios para calcular e ingresar las cotizaciones correspondientes a cada periodo de liquidación.

Entre los documentos más conocidos relacionados con la liquidación de cuotas se encuentran:

- Relación nominal de trabajadores, en la que se incluyen los datos identificativos de los trabajadores y las bases de cotización correspondientes a cada uno de ellos.
- Boletín de cotización, que recoge el resumen de las cuotas que deben ingresarse a la Seguridad Social por parte de la empresa.

En la actualidad, estos procedimientos se realizan principalmente a través de sistemas electrónicos de comunicación con la Seguridad Social, como el Sistema RED, que permite a las empresas transmitir de forma telemática la información relativa a las cotizaciones y efectuar el ingreso de las cuotas correspondientes.

Los documentos de liquidación de cuotas son esenciales para el funcionamiento del sistema de Seguridad Social, ya que permiten garantizar la correcta recaudación de las cotizaciones y asegurar que los trabajadores estén adecuadamente protegidos frente a las diferentes contingencias cubiertas por el sistema.

3.2.1 Documento de ingreso modelo TC1

El modelo TC1, denominado tradicionalmente Boletín de cotización a la Seguridad Social, era el documento utilizado por las empresas para realizar el ingreso de las cuotas correspondientes al Régimen General de la Seguridad Social. En este documento se reflejaba el importe total de las cotizaciones que la empresa debía abonar por sus trabajadores durante un determinado periodo de liquidación, normalmente mensual.

El modelo TC1 constituía un documento de carácter resumen, en el que se incluía la información global relativa a las cuotas que debían ingresarse a la Seguridad Social. En él se recogían las cantidades resultantes de aplicar los tipos de cotización correspondientes a las bases de cotización de los trabajadores.

Entre los principales datos que se incluían en el modelo TC1 se encontraban los siguientes:

- Datos identificativos de la empresa, como el nombre o razón social, el número de identificación fiscal y el código de cuenta de cotización asignado por la Seguridad Social.
- Periodo de liquidación, que indicaba el mes o periodo al que correspondían las cotizaciones.
- Bases de cotización totales, correspondientes al conjunto de trabajadores de la empresa.
- Cuotas correspondientes a cada contingencia, como contingencias comunes, desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.
- Importe total de las cuotas a ingresar, que incluía tanto la aportación de la empresa como la parte correspondiente al trabajador.

El modelo TC1 se utilizaba junto con otros documentos de cotización para completar el proceso de liquidación de cuotas a la Seguridad Social.

El uso de este documento ha sido sustituido por sistemas electrónicos de liquidación, especialmente mediante el Sistema RED de la Seguridad Social, que permite a las empresas realizar las declaraciones y los pagos de

cotizaciones de forma telemática. No obstante, el modelo TC1 sigue siendo una referencia importante para comprender el funcionamiento tradicional del sistema de cotización.

3.2.2 Relación nominal de trabajadores modelos TC2

El modelo TC2, conocido como Relación nominal de trabajadores, era el documento que acompañaba al modelo TC1 y en el que se incluía la información detallada de cada uno de los trabajadores por los que la empresa debía cotizar a la Seguridad Social.

Mientras que el modelo TC1 recogía el resumen global de las cuotas a ingresar, el modelo TC2 contenía los datos individuales de cada trabajador, permitiendo identificar las bases de cotización y las situaciones laborales correspondientes a cada empleado.

En el modelo TC2 se incluían diversos datos relacionados con los trabajadores de la empresa durante el periodo de liquidación. Entre los principales datos que aparecían en este documento se encontraban:

- Datos identificativos del trabajador, como nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social y documento de identidad.
- Grupo de cotización, que determina las bases mínimas y máximas aplicables al trabajador.
- Número de días cotizados en el periodo, que permite calcular las bases de cotización correspondientes.
- Bases de cotización por contingencias comunes y profesionales, sobre las que se aplican los tipos de cotización correspondientes.
- Situaciones especiales de cotización, como incapacidad temporal, suspensión del contrato o reducciones de jornada.

El modelo TC2 permitía a la Tesorería General de la Seguridad Social verificar la situación de cada trabajador y controlar correctamente las cotizaciones realizadas por la empresa.

Al igual que ocurre con el modelo TC1, el modelo TC2 ha sido sustituido en gran medida por procedimientos electrónicos dentro del Sistema RED,

que permite transmitir de forma telemática la información relativa a los trabajadores y a sus bases de cotización.

A pesar de ello, el conocimiento de estos modelos sigue siendo relevante desde el punto de vista formativo, ya que permiten comprender la estructura y el funcionamiento del sistema tradicional de liquidación de cuotas a la Seguridad Social.

3.2.3 Otros documentos de cotización

Además de los modelos tradicionales **TC1** y **TC2**, existen otros documentos y procedimientos relacionados con la gestión y liquidación de las cotizaciones a la Seguridad Social. Estos documentos permiten completar la información necesaria para el cálculo, declaración e ingreso de las cuotas correspondientes a los trabajadores incluidos en el sistema.

Con la evolución de los sistemas administrativos y el desarrollo de las tecnologías de la información, muchos de estos documentos han sido sustituidos por procedimientos electrónicos, especialmente a través del **Sistema RED (Remisión Electrónica de Datos)** de la Seguridad Social, que permite a las empresas comunicar de forma telemática la información relativa a las cotizaciones y a la situación laboral de los trabajadores.

Entre los documentos y comunicaciones más relevantes relacionados con la cotización a la Seguridad Social se encuentran los siguientes:

- Documentos de afiliación, alta, baja y variación de datos de los trabajadores, que permiten comunicar a la Seguridad Social la incorporación de nuevos trabajadores a la empresa, la finalización de su relación laboral o cualquier modificación relevante en su situación laboral.
- Documentos de comunicación de bases de cotización, en los que se incluyen los datos necesarios para calcular las cuotas correspondientes a cada trabajador.
- Justificantes de ingreso de cuotas, que acreditan que la empresa ha efectuado el pago de las cotizaciones correspondientes dentro de los plazos establecidos.

- **Documentos relacionados con situaciones especiales de cotización**, como los partes de incapacidad temporal, las comunicaciones de suspensión del contrato de trabajo o las reducciones de jornada.

Estos documentos permiten mantener actualizada la información sobre la situación laboral de los trabajadores y garantizan el correcto funcionamiento del sistema de cotización a la Seguridad Social.

La mayoría de estas gestiones se realizan de forma **electrónica**, lo que facilita la comunicación entre las empresas y la Tesorería General de la Seguridad Social y permite agilizar los procedimientos administrativos.

3.3 CÁLCULO Y LIQUIDACIÓN DE COTIZACIONES

El cálculo y la liquidación de cotizaciones constituyen el proceso mediante el cual se determinan las cantidades que la empresa y el trabajador deben ingresar al sistema de Seguridad Social en concepto de cotizaciones.

Este proceso forma parte de la gestión administrativa de los recursos humanos dentro de la empresa y tiene como objetivo garantizar que se realicen correctamente las aportaciones económicas destinadas a financiar el sistema de protección social.

El cálculo de las cotizaciones se realiza a partir de varios elementos fundamentales, entre los que se encuentran:

- La base de cotización del trabajador, que se obtiene a partir de las percepciones salariales incluidas en la nómina.
- Los tipos de cotización aplicables, que varían en función de las diferentes contingencias cubiertas por el sistema de Seguridad Social.
- El grupo de cotización del trabajador, que determina las bases mínimas y máximas aplicables.

Una vez determinada la base de cotización, se aplican los **porcentajes de cotización correspondientes** para calcular las cuotas que deben ingresar la empresa y el trabajador.

El resultado de este cálculo es la **cuota de cotización**, que se divide en dos partes:

- Cuota empresarial, que corresponde a la aportación que debe realizar la empresa.
- Cuota del trabajador, que se descuenta directamente del salario del trabajador en el recibo de salarios.

Posteriormente, la empresa debe proceder a la **liquidación de las cotizaciones**, que consiste en declarar e ingresar las cuotas correspondientes a la Seguridad Social dentro de los plazos establecidos por la normativa.

Este proceso se realiza generalmente **de forma mensual** y debe llevarse a cabo mediante los sistemas electrónicos habilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social.

La realización del cálculo y de la liquidación de cotizaciones es fundamental para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa y para asegurar que los trabajadores estén debidamente protegidos dentro del sistema de Seguridad Social.

3.3.1 Contingencias comunes

Las contingencias comunes son aquellas situaciones que pueden afectar al trabajador y que no están directamente relacionadas con el desempeño de su actividad laboral. Estas contingencias forman parte del sistema de protección social de la Seguridad Social y tienen como finalidad garantizar una cobertura económica y sanitaria cuando se producen determinadas circunstancias que impiden al trabajador desarrollar su actividad profesional con normalidad.

Las contingencias comunes incluyen principalmente situaciones derivadas de enfermedades comunes y accidentes no laborales, es decir, aquellos problemas de salud que no tienen su origen en el trabajo realizado por el trabajador.

Las cotizaciones destinadas a financiar estas contingencias permiten cubrir diversas prestaciones del sistema de Seguridad Social, entre las que se encuentran:

- Prestación por incapacidad temporal, cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo debido a una enfermedad común o a un accidente que no esté relacionado con su actividad laboral.
- Prestación por incapacidad permanente, cuando el trabajador presenta una disminución permanente de su capacidad laboral como consecuencia de enfermedad o accidente no laboral.
- Prestaciones por maternidad y paternidad, actualmente integradas dentro de la prestación por nacimiento y cuidado del menor.
- Prestaciones por jubilación, que se conceden cuando el trabajador alcanza la edad establecida para finalizar su vida laboral.
- Prestaciones por muerte y supervivencia, como las pensiones de viudedad u orfandad.

La cotización por contingencias comunes se calcula aplicando el tipo de cotización correspondiente sobre la base de cotización del trabajador. El importe resultante se divide entre la aportación de la empresa y la aportación del trabajador, de modo que ambos contribuyen al sostenimiento del sistema de protección social.

Estas cotizaciones constituyen una parte fundamental del sistema de Seguridad Social, ya que permiten financiar prestaciones que garantizan la protección económica de los trabajadores y de sus familias en diferentes situaciones de necesidad.

3.3.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales forman parte de las denominadas contingencias profesionales, es decir, aquellas situaciones que se producen como consecuencia directa del trabajo realizado por el trabajador.

Estas contingencias están relacionadas con los riesgos derivados de la actividad laboral y tienen como finalidad proteger al trabajador frente a posibles daños o enfermedades que puedan surgir como consecuencia del desempeño de su trabajo.

Se considera accidente de trabajo cualquier lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena. Este concepto incluye tanto los accidentes que se producen dentro del centro de trabajo como aquellos que ocurren durante el desplazamiento habitual entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, conocidos como accidentes “in itinere”.

Por otro lado, se entiende por enfermedad profesional aquella que se contrae como consecuencia del trabajo realizado y que está incluida en el cuadro oficial de enfermedades profesionales establecido por la normativa laboral. Estas enfermedades suelen estar relacionadas con la exposición a determinados agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el entorno laboral.

Las cotizaciones destinadas a cubrir estas contingencias permiten financiar diversas prestaciones del sistema de Seguridad Social, como por ejemplo:

- Prestaciones por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Prestaciones por incapacidad permanente, cuando las secuelas del accidente o de la enfermedad afectan de forma duradera a la capacidad laboral del trabajador.
- Indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes.
- Prestaciones por muerte y supervivencia, en caso de fallecimiento del trabajador como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional.

A diferencia de otras contingencias, la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponde exclusivamente a la empresa, ya que es el empresario quien debe asumir la responsabilidad de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el entorno laboral.

El tipo de cotización aplicable a estas contingencias puede variar en función de la actividad económica de la empresa, ya que determinados sectores presentan mayores riesgos laborales que otros.

La protección frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales constituye un elemento esencial del sistema de Seguridad Social, ya que garantiza que los trabajadores reciban la asistencia y las prestaciones necesarias cuando sufren daños derivados de su actividad laboral.

3.3.3 Otras cotizaciones

Además de las cotizaciones destinadas a cubrir las **contingencias comunes** y las **contingencias profesionales**, existen otras cotizaciones que forman parte del sistema de Seguridad Social y que tienen como finalidad financiar diferentes prestaciones y servicios relacionados con el ámbito laboral.

Estas cotizaciones complementarias permiten ampliar la protección social de los trabajadores y garantizar el funcionamiento de determinados organismos y programas vinculados al mercado de trabajo.

Entre las principales cotizaciones adicionales que se aplican en el Régimen General de la Seguridad Social se encuentran las siguientes:

Cotización por desempleo

La cotización por desempleo tiene como finalidad financiar las prestaciones económicas destinadas a los trabajadores que pierden su empleo de forma involuntaria. Estas prestaciones permiten al trabajador disponer de ingresos durante el periodo en el que se encuentra en situación de desempleo y busca una nueva ocupación.

La cotización por desempleo se aplica sobre la base de cotización correspondiente y su importe se reparte entre la empresa y el trabajador.

Cotización para formación profesional

La cotización para formación profesional tiene como objetivo financiar programas de formación destinados a mejorar la cualificación de los trabajadores y facilitar su adaptación a las necesidades del mercado laboral.

Estos recursos permiten desarrollar acciones formativas que favorecen la mejora de las competencias profesionales, la actualización de conocimientos y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

Cotización al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

El **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)** es un organismo público que garantiza el pago de determinados salarios e indemnizaciones a los trabajadores cuando la empresa no puede hacer frente a sus obligaciones debido a una situación de insolvencia o concurso de acreedores.

La cotización destinada a este fondo es asumida exclusivamente por la empresa y se calcula aplicando el tipo correspondiente sobre la base de cotización del trabajador.

Estas cotizaciones complementarias contribuyen a reforzar el sistema de protección social y permiten garantizar que los trabajadores dispongan de apoyo económico y formativo en diferentes situaciones relacionadas con su actividad laboral.

3.3.4 Bonificaciones y subvenciones

Las bonificaciones y subvenciones son incentivos económicos que las administraciones públicas conceden a las empresas con el objetivo de fomentar el empleo, facilitar la contratación de determinados colectivos de trabajadores y promover el desarrollo del mercado laboral.

Estos incentivos pueden consistir en reducciones o bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social, lo que supone una disminución del coste laboral que la empresa debe asumir por la contratación de determinados trabajadores.

Las bonificaciones suelen aplicarse en función de diferentes criterios relacionados con la política de empleo y con las características del trabajador contratado.

Entre las situaciones más habituales en las que pueden aplicarse bonificaciones o subvenciones se encuentran:

- Contratación de jóvenes, especialmente en el marco de programas de fomento del empleo juvenil.
- Contratación de personas con discapacidad, con el objetivo de facilitar su integración en el mercado laboral.
- Contratación de personas desempleadas de larga duración, que presentan mayores dificultades para acceder al empleo.
- Transformación de contratos temporales en contratos indefinidos, con el fin de fomentar la estabilidad en el empleo.
- Contratación en determinados sectores o actividades económicas, cuando existen programas específicos de promoción del empleo.

Las bonificaciones suelen aplicarse como reducciones en las cuotas de cotización que la empresa debe ingresar a la Seguridad Social, mientras que las subvenciones pueden consistir en ayudas económicas directas destinadas a incentivar la contratación.

La aplicación de estas medidas está regulada por la normativa laboral y por las políticas públicas de empleo, y su concesión suele estar condicionada al cumplimiento de determinados requisitos establecidos por las administraciones competentes.

Las bonificaciones y subvenciones constituyen un instrumento importante de política laboral, ya que contribuyen a fomentar la creación de empleo, facilitar la inserción laboral de colectivos con mayores dificultades y promover la estabilidad en el mercado de trabajo.

3.3.5 Compensaciones y deducciones

En el proceso de cálculo y liquidación de las cotizaciones a la Seguridad Social pueden aplicarse compensaciones y deducciones que afectan al importe final que la empresa debe ingresar en concepto de cuotas. Estas operaciones permiten ajustar el importe de las cotizaciones teniendo en cuenta determinadas situaciones previstas por la normativa laboral y de Seguridad Social.

Las compensaciones consisten en la posibilidad de que la empresa descuenta de las cuotas a ingresar determinadas cantidades que ha abonado previamente al trabajador por cuenta de la Seguridad Social. Esto ocurre, por ejemplo, cuando la empresa paga directamente al trabajador ciertas prestaciones que posteriormente pueden compensarse con las cuotas de cotización.

Uno de los casos más habituales de compensación se produce cuando el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal. En estos casos, la empresa puede adelantar al trabajador el importe de la prestación económica correspondiente y posteriormente compensar dicha cantidad en los documentos de cotización que presenta a la Seguridad Social.

Por otro lado, las deducciones se refieren a reducciones en las cuotas que deben ingresarse, derivadas generalmente de la aplicación de bonificaciones o reducciones establecidas por la normativa laboral. Estas deducciones pueden aplicarse cuando la empresa se beneficia de programas de incentivo a la contratación o de medidas destinadas a fomentar el empleo de determinados colectivos.

Entre las situaciones más habituales en las que pueden aplicarse compensaciones o deducciones se encuentran:

- Prestaciones por incapacidad temporal abonadas por la empresa en régimen de pago delegado.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por contratación de determinados colectivos.
- Reducciones en las cotizaciones aplicables en determinados programas de fomento del empleo.
- Compensaciones por determinadas prestaciones o situaciones previstas en la normativa.

Estas operaciones permiten ajustar el importe final de las cuotas que la empresa debe ingresar, garantizando que las cotizaciones reflejen correctamente las circunstancias laborales de cada periodo de liquidación.

3.3.6 Cálculo de importes a ingresar o percibir

El cálculo de los importes a ingresar o percibir constituye la fase final del proceso de liquidación de cotizaciones a la Seguridad Social. En esta etapa se determina el resultado final del proceso de cotización, teniendo en cuenta las bases de cotización, los tipos aplicables y las posibles compensaciones o deducciones.

El proceso de cálculo se realiza siguiendo una serie de pasos que permiten determinar con precisión el importe que la empresa debe ingresar a la Seguridad Social o, en algunos casos, la cantidad que puede compensar o recuperar.

Los pasos fundamentales para calcular el importe final son los siguientes:

1. Determinación de las bases de cotización correspondientes a cada trabajador, teniendo en cuenta sus percepciones salariales y los límites establecidos por la normativa.
2. Aplicación de los tipos de cotización correspondientes a cada contingencia, como contingencias comunes, contingencias profesionales, desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.
3. Cálculo de las cuotas de cotización, que resultan de aplicar los porcentajes correspondientes sobre las bases de cotización.
4. Aplicación de compensaciones y deducciones, cuando proceda, en función de las situaciones previstas por la normativa o de las bonificaciones aplicables.

Una vez realizadas estas operaciones, se obtiene el **importe final de las cuotas**, que puede dar lugar a dos posibles situaciones:

- **Importe a ingresar**, cuando la empresa debe efectuar el pago correspondiente a la Seguridad Social.
- **Importe a compensar o deducir en liquidaciones posteriores**, cuando las cantidades compensadas superan el importe de las cuotas correspondientes al periodo.

El resultado final de este proceso se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante los sistemas electrónicos habilitados para la gestión de cotizaciones.

El correcto cálculo de los importes a ingresar o percibir es fundamental para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de Seguridad Social y para asegurar que las cotizaciones se ajusten a la normativa vigente.

3.3.7 Clases de liquidación y claves de control

Dentro del sistema de cotización a la Seguridad Social existen diferentes clases de liquidación, que permiten identificar el tipo de cotización que se está realizando en cada caso. Estas clases de liquidación se utilizan para clasificar las distintas situaciones que pueden darse en la relación laboral y para facilitar el control administrativo de las cuotas que deben ingresarse.

Las clases de liquidación permiten diferenciar, por ejemplo, entre cotizaciones ordinarias correspondientes a trabajadores en situación normal de actividad y cotizaciones relacionadas con situaciones especiales, como procesos de incapacidad temporal, contratos a tiempo parcial, liquidaciones complementarias o regularizaciones de cotización.

Cada clase de liquidación se identifica mediante una **clave o código específico**, que se utiliza en los sistemas de gestión de la Seguridad Social para registrar y controlar las operaciones de cotización. Estas claves permiten a la Tesorería General de la Seguridad Social identificar con precisión el tipo de liquidación que se está realizando y verificar que las cotizaciones se ajustan a la normativa vigente.

Entre las principales clases de liquidación pueden encontrarse las siguientes:

- **Liquidación ordinaria**, que corresponde a las cotizaciones habituales que las empresas deben ingresar mensualmente por sus trabajadores.
- **Liquidaciones complementarias**, que se utilizan para corregir o regularizar cotizaciones correspondientes a periodos anteriores.

- **Liquidaciones por diferencias de cotización**, cuando es necesario ajustar las cuotas previamente declaradas debido a cambios en las bases de cotización o en los tipos aplicables.
- **Liquidaciones derivadas de situaciones especiales**, como incapacidad temporal, maternidad, suspensión del contrato o determinadas situaciones administrativas.

Las claves de control asociadas a estas liquidaciones permiten identificar las circunstancias concretas que afectan a la cotización y facilitan el seguimiento de las operaciones realizadas por las empresas.

El uso correcto de estas claves es fundamental para garantizar que las cotizaciones se registren adecuadamente y para evitar errores en la gestión administrativa de las cuotas de la Seguridad Social.

3.3.8 Plazos para el ingreso de cuotas

El ingreso de las cuotas de cotización a la Seguridad Social debe realizarse dentro de los plazos establecidos por la normativa vigente. El cumplimiento de estos plazos es una obligación legal para las empresas y resulta fundamental para garantizar el correcto funcionamiento del sistema de protección social.

Con carácter general, las empresas deben ingresar las cuotas correspondientes a cada periodo de liquidación de forma mensual. El periodo de liquidación suele coincidir con el mes natural en el que se han devengado los salarios de los trabajadores.

El plazo para efectuar el ingreso de las cuotas se sitúa normalmente dentro del mes siguiente al periodo de liquidación. Esto significa que las cotizaciones correspondientes a un determinado mes deben ingresarse durante el mes inmediatamente posterior.

Por ejemplo, las cotizaciones correspondientes al mes de enero deberán ingresarse durante el mes de febrero.

El proceso de ingreso de cuotas se realiza actualmente a través de sistemas electrónicos, especialmente mediante el **Sistema RED de la**

Seguridad Social, que permite a las empresas comunicar las bases de cotización y efectuar el pago de las cuotas de forma telemática.

El incumplimiento de los plazos establecidos puede dar lugar a la aplicación de recargos, intereses o sanciones, dependiendo de la situación concreta y del tiempo transcurrido desde la finalización del plazo de ingreso.

Por este motivo, es fundamental que las empresas gestionen correctamente los procesos de cálculo y liquidación de cotizaciones y que realicen los ingresos dentro de los plazos establecidos por la normativa.

El cumplimiento de estas obligaciones garantiza que los trabajadores mantengan su protección dentro del sistema de Seguridad Social y que puedan acceder a las prestaciones correspondientes cuando se produzcan las contingencias cubiertas por el sistema.