LAURA CHECA LLOPIS. ASESORÍA JURÍDICA DE SAE EN COMUNIDAD VALENCIANA

El sistema de cotización

EL TRIBUNAL Supremo ha confirmado en una reciente sentencia de octubre que para determinar la base reguladora de la pensión de un trabajador que proceda de una jubilación parcial debe computarse el 100% de cotizaciones del periodo en el que ha trabajado de forma reducida por haberse acogido a una jubilación parcial. Ello conlleva el reconocimiento del derecho como si durante el lapso de tiempo que ha durado su jubilación parcial hubiese trabajado a jornada completa.

El Alto Tribunal debía fallar en un recurso de casación para la unificación de doctrina, cuál debe ser la base reguladora de la pensión de jubilación de un trabajador, cuando ha venido precedida de la jubilación parcial del interesado, con la celebración simultánea de un contrato de relevo por parte de la empresa. La cuestión radica en resolver si deben computarse las cotizaciones efectuadas por el jubilado parcial, durante este periodo, con arreglo al salario que le habría correspondido si hubiese trabajado a tiempo completo, mientras permaneció en esa situación, o si deben computarse las bases de cotización realmente satisfechas durante la situación de jubilación parcial; en el caso que ha dado lugar al recurso de casación el recurrente solo ha trabajado el 15% de la jornada.

El Tribunal Supremo ratifica en este recurso de casación otras resoluciones sobre la aplicación del artículo 18.2 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, que regula la jubilación parcial y la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, ya que los magistrados consideran que es suficientemente claro sobre el extremo controvertido en el presente recurso y que para determinar el cálculo de la base reguladora de la pensión se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo.

Considero que debemos aprovechar estas líneas para explicar nuestro sistema de cotización a la Seguridad Social, empezando por saber qué es la cotización, que es la acción por la cual los sujetos obligados aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social en virtud de su inclusión en dicho Sistema, por el ejercicio de una actividad laboral. Será nulo todo pacto individual o colectivo por el que uno de los sujetos obligados a cotizar asuma a su cargo la obligación de pagar total o parcialmente la cuota a cargo del otro, o renuncie a cualquiera de los derechos y obligaciones que en orden a la cotización les reconozcan las normas reguladoras de cada Régimen.

La obligación de cotizar nace desde el inicio de la actividad laboral. La mera solicitud del alta del trabajador surtirá en todo caso idéntico efecto. La no presentación de la solicitud de afiliación/alta no impedirá el nacimiento de la obligación de cotizar desde el momento en que concurran los requisitos que determinen su inclusión en el Régimen que corresponda. La obligación de cotizar se mantiene durante todo el período en que el trabajador desarrolle su actividad. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, descanso por maternidad y paternidad, cumplimiento de deberes de carácter público, desempeño de cargos de representación sindical; permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo; Convenios Especiales y desempleo contributivo. La obligación de cotizar se extingue con el cese en el trabajo, debiéndose comunicar la baja en tiempo y forma. Si no se solicita la baja o se formula fuera de plazo, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.

¿Quién tiene la obligación de cotizar? Están sujetas a la obligación de cotizar a la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas, en los términos y condiciones que se determinen en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, sobre cotización para cada uno de los diferentes Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social. La cotización a la Seguridad Social es obligatoria.

¿Qué son las bases de cotización? Este concepto viene definido en Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y es la cantidad bruta mensual que percibe un trabajador como remuneración. En la base de cotización también está contabilizado el prorrateo de las pagas extras correspondientes a cada empleado. Esa cuantía no es realmente lo que se cobra porque es salario en bruto, a esa cuantía hay que aplicarle los descuentos por impuestos. Se cotiza por varios conceptos: contingencias comunes (la empresa aporta el 23,60 y el trabajador el 4,70), el seguro de desempleo (empresa el 5,50 y el trabajador el 1,55), aportación al Fogasa (sólo empresa el 0,20) y por formación (empresa el 0,60 y trabajador el 0,10). No deben sumarse a la base de cotización los siguientes conceptos: las horas extra que realice un trabajador y por las que la empresa le remunera; los gastos surgidos por transporte o locomoción que pueda incrementar el salario que percibe el contratado; las dietas tampoco se han de incluir en la base de cotización; los estudios que proporciona o paga la empresa para que su personal esté más cualificado.

¿Cotización en función del puesto de trabajo? A qué grupo de cotización perteneces no depende de la titulación sino del puesto de trabajo. Existen 11 grupos de cotización, cada uno con una base mínima y máxima. Cada año, las bases de cotización van modificándose, y dependen del grupo de cotización. En el año 2020 son: Grupo de Cotización 1, Ingenieros y Licenciados. Grupo de Cotización 2, Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados. Grupo Cotización 3, Jefes Administrativos y de Taller. Grupo de Cotización 4, Ayudantes no Titulados. Grupo 5, Oficiales Administrativos. Grupo 6, Subalternos. Grupo de cotización 7, Auxiliares Administrativos. Grupo 8, Oficiales de primera y segunda. Grupo 9, Oficiales de tercera y Especialistas. Grupo 10, Peones. Y Grupo 11, Trabajadores menores de dieciocho años.

¿Cómo se calcula la cuota de cotización de la Seguridad Social? La cuota de la Seguridad Social expresa el importe de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un tiempo, designado período de liquidación, respecto de los sujetos obligados a cotizar. Dicha cantidad resulta de la operación liquidatoria de aplicar un porcentaje, llamado tipo de cotización, a una cantidad fijada en las normas aplicables a la cotización en los diferentes Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, denominada base de cotización, y de deducir, en su caso, el importe de las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables.

¿Qué es el pluriempleo? Es la situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social.

¿Qué es la pluriactividad? Es la situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del sistema de la Seguridad Social. La obligación de cotizar prosigue en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, y casos de compatibilidad del subsidio por maternidad o paternidad con períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial. La base de cotización de referencia será la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad, situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, o del inicio del disfrute de los períodos de descanso por maternidad o por paternidad. Existe una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales de los trabajadores que tuviesen suspendido el contrato de trabajo por maternidad, adopción y acogimiento, siempre que el empresario sustituya, mediante contratos de interinidad, a aquéllos; y que estará referida al tiempo en que coincida la suspensión y la sustitución, y tiene como límite temporal el máximo previsto para cada situación.

En conclusión, con la aportación al sistema de Seguridad Social a través de nuestras cotizaciones se garantiza el artículo 41 de nuestra Carta Magna, la Constitución Española de 1978, que dice: "Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo".