



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

64

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

TIPOS DE COTIZACIÓN Y PRESTACIONES

2001

**SEGURIDAD SOCIAL
Y HACIENDA**

Nº 64 / 31-III-01

1 - INTRODUCCIÓN

Este nuevo Boletín Informativo Jurídico Sindical pretende ser un documento de ayuda básico en la labor diaria de los militantes de CGT, ya que contiene una serie de informaciones indispensables para poder dar una **asesoría básica a los afiliados en aspectos como la interpretación de nóminas, el cálculo de pensiones, el cálculo de prestaciones por desempleo**, y otras circunstancias de la contratación.

El contenido concreto del Boletín está formado por una sucesión de cuadros prácticos con novedades normativas laborales para el presente año 2001.

Así, un capítulo dedicado a las Pensiones en el que se recogen las cuantías mínimas de las pensiones para el año 2001, como unas tablas de recordatorio de las modificaciones producidas en el cálculo de la pensión de jubilación.

Otros dos capítulos contienen todos los datos relativos a las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y las retenciones de IRPF, imprescindibles para poder interpretar correctamente las nóminas.

Otro capítulo recoge datos relativos al Salario Mínimo Interprofesional y a las prestaciones por desempleo y por I.T.

El último capítulo recoge las diferentes bonificaciones empresariales para la contratación en el presente año, según el R.D. Ley 5/2001, de 2 de marzo.

En medio del boletín hemos insertado la última actualización en cuanto a contratación después de la última Reforma Laboral.

En definitiva, una información que esperamos sea una ayuda para el trabajo diario de los militantes de la CGT.

Equipo Jurídico-Sindical
Secretaría de Acción Sindical
C.G.T.

2 - PENSIONES

2.1 Máximo de Pensión

316.422 ptas./mes	4.429.908 ptas./año
--------------------------	----------------------------

2.2 Cuantías mínimas de las pensiones, en la modalidad contributiva, para 2001

CLASE DE PENSIÓN		TITULARES			
		CON CÓNYUGE A CARGO		SIN CÓNYUGE A CARGO	
		ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL
JUBILACIÓN	Titular con 65 años	1.029.700	73.550	874.370	62.455
	Titular menor de 65 años	907.900	64.850	768.670	56.191
INVALIDEZ PERMANENTE	Gran invalidez con incremento del 50%	1.544.550	110.325	1.311.590	93.685
	Absoluta	1.029.700	73.550	874.370	62.455
	Total: Titular con 65 años	1.029.700	73.550	874.370	62.455
	Parcial del Régimen de Accidentes de Trabajo: Titular con 65 años	1.029.700	73.550	874.370	62.455
SUBSIDIOS	Subsidios de invalidez provisional y larga enfermedad (12 meses)	635.280	43.377	543.780	38.841
		ANUAL		MENSUAL	
VIUDEDAD	Titular con 65 años	874.370		62.455	
	Titular de 60 a 64 años	768.670		54.905	
	Titular menor de 60 años	613.340		43.810	
	Titular menor de 60 con cargas familiares	768.670		54.905	
ORFANDAD	Por beneficiario	252.980		18.070	
	Absoluta: un solo beneficiario	Añadido de 613.340		Añadido de 43.810	
	Si son más de uno (N) el mínimo por beneficiario	$252.980 + (613.340 / N)$ al mes			
EN FAVOR DE FAMILIARES	Por beneficiario	252.980		18.070	
	Si no se da orfandad ni viudedad:				
	Un sólo beneficiario de 65 años	651.420		46.530	
	Un solo beneficiario > 65 años	613.340		43.810	
	Si son más de uno (N) el mínimo por beneficiario	Incremento común hasta pensión de viudedad menor.			
S.O.V.I.	Vejez, invalidez y viudedad	618.030			

2.3 Cuantías mínimas de las pensiones, en la modalidad no contributiva, para 2001

	CUANTÍA ANUAL	CUANTÍA MENSUAL
Un solo beneficiario	586.740	41.910
Para más beneficiarios	$\text{Pensión Anual a cada uno} = 586.740 + [410.718 \times (N-1)] / N$	

2.4 Prestaciones familiares por hijos a su cargo

Tope de ingresos con un hijo a cargo para tener derecho: 1.288.653		CUANTÍA ANUAL	CUANTÍA MENSUAL
Asignación económica por hijo minusválido a cargo	Minusvalía igual o superior al 65 %	487.980	34.856
MAYOR DE 18 AÑOS	Minusvalía igual o superior al 75% y ayuda a otra persona	732.000	52.286
MENOR DE 18 AÑOS	Minusvalía superior al 33%	96.780	Pagos semestrales
MENOR DE 18 AÑOS	No minusválido	48.420	Pagos semestrales

2.5 Pensiones asistenciales y subsidios económicos. Ley 13/82 Integración social de minusválidos.

Subsidio Garantía de Ingresos Mínimos (*)	24.935 ptas. / mes
Subsidio por ayuda a tercera persona (*)	9.725 ptas. / mes
Subsidio por Movilidad y Gastos de Transporte	6.515 ptas. / mes

(*) Suprimidos por la Ley 26/1990 aunque sus beneficiarios pueden seguir percibiéndolas.

2.5 Determinación de la Base Reguladora Pensión de Jubilación.

Desde el momento de la entrada en vigor de la Ley, el día 6 de agosto de 1997, el número de años a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora será de **9 años**.

Fecha de entrada en vigor	Nº de años a tener en cuenta
A partir del 1 de Enero de 1998	10 años
A partir del 1 de Enero de 1999	11 años
A partir del 1 de Enero de 2000	12 años
A partir del 1 de Enero de 2001	13 años
A partir del 1 de Enero de 2002	15 años

2.6 Porcentaje de Penalización por falta de años trabajados.

- Por los primeros 15 años cotizados: el 50 %
- Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigesimoquinto, ambos incluidos: el 3 % hasta un 30%.
- Por cada año adicional, a partir del vigesimosexto: el 2 % sin que el porcentaje total aplicable a la base reguladora pueda superar en ningún caso el 100 %

Nº DE AÑOS COTIZADOS	% APLICACIÓN HASTA 1985	% APLICACIÓN 1985 - 1997	% APLICACIÓN NUEVA LEY: 1997
10	50	0	0
11 a 14	+ 2 % cada año	0	0
15	60	60	50
16	62	62	53
17	64	64	56
18	66	66	59
19	68	68	62
20	70	70	65
21	72	72	68
22	74	74	71
23	76	76	74
24	78	78	77
25	80	80	80

3 - COTIZACIONES

3.1 Bases de Cotización al Régimen General

GRUPO COTIZ.	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES NÍMIMAS	BASES MÁXIMAS
		PESETAS / MES	PESETAS / MES
1	Ingenieros, Licenciados	125.430	415.950
2	Ing. Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	104.040	415.950
3	Jefes Administrativos y Taller	90.450	415.950
4	Ayudantes NO Titulados	84.150	415.950
5	Oficiales Administrativos	84.150	396.060
6	Subalternos	84.150	396.060
7	Auxiliares Administrativos	84.150	396.060
		PESETAS / DÍA	PESETAS / DÍA
8	Oficiales de 1ª y 2ª	2.805	13.202
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	2.805	13.202
10	Peones	2.805	13.202
11	Trabajadores menores de 18 años	2.805	13.202

3.2 Topes de cotización Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional

MÁXIMO	415.950 ptas. / mes
MÍNIMO	84.150 ptas. / mes

3.3 Tipos de cotización

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
RÉGIMEN GENERAL. Contingencias comunes (1)	23,6 %	4,7 %	28,3 %
Supuesto A (*)	6 %	1,55%	7,55%
DESEMPLEO (2) Supuesto B (*)	6,7 %	1,6 %	8,3 %
Supuesto C (*)	7,7 %	1,6 %	9,3 %
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (2)	0,4 %	-	0,4 %
FORMACIÓN PROFESIONAL (2)	0,6 %	0,1 %	0,7 %
COTIZACIÓN ADICIONAL: Horas Extras (fuerza mayor)	12,0 %	2,0 %	14,0 %
COTIZACIÓN ADICIONAL: Horas Extras	23,6 %	4,7 %	28,3 %
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	Tarifas de primas aprobadas por RD 2930/1979 con una reducción del 10% a cargo de la empresa		

(1) Sobre Base Individual Normalizada

(2) Sobre Base de Accidente de Trabajo

- (*) Supuesto A: - Contratación indefinida (incluida a tiempo parcial y fijos-discontinuos).
 - Contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos de trabajos en prácticas, de relevo, interinidad excepto los bonificados según R.D. Ley 11/1998.
 - Contratos, de cualquier modalidad, realizados con trabajadores discapacitados (no inferior al 33%).
 - Cuando el contrato de duración determinada, a tiempo completo parcial, se transforma en un contrato de duración indefinida.
 - Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, incluido en regímenes de S.S.
- Supuesto B: - Contratación de duración determinada a tiempo completo.
- Supuesto C: - Contratación de duración determinada a tiempo parcial y contratación de duración determinada a tiempo completo o parcial realizado por una ETT para ceder el trabajador.

3.4 Trabajadores por cuenta propia o Autónomos

BASE MÍNIMA	118.470 ptas. / mes
BASE MÁXIMA	415.950 ptas. / mes
La base de cotización de los trabajadores menores de 50 años estará dentro de los límites comprendidos entre las bases mínima y máxima redondeada a múltiplos de 3.000.	
El límite máximo para los trabajadores de 50 años o más queda fijado en 222.000 mensuales, si no contaban con base superior.	
Si el interesado se acoge a protección por I.T.	Tipo de cotización 28,3 %
Si el interesado NO se acoge a protección por I.T.	Tipo de cotización 26,5 %

3.5 Empleados de hogar

BASE 87.990 Ptas./mes. Tipo de Cotización 22% (18,3 % empleador, 3,7% empleado)

3.6 Contratos a tiempo parcial

BASE MÍNIMA por hora	GRUPOS 1 Y 2	627 ptas
	GRUPO 3	453 ptas
	RESTO DE GRUPOS	419 ptas

TABLA DE CONTRATACIONES

TIPO DE CONTRATO	OBJETO	REQUISITOS TRABAJADOR	REQUISITOS EMPRESA
EN PRÁCTICAS <i>Art.11 y 49.1c) ET RD 488/98, 27 marzo</i>	Práctica profesional en base a título habilitante. Al terminar, darán Certificado Prácticas	.Título universitario, FP de grado medio o superior, o equivalente reconocido. .En los 4 años desde terminación. .No haber agotado el período máximo de prácticas por cada título.	.Proporcionar puesto de trabajo que permita la práctica profesional adecuada. .Formalizar por escrito el contrato y las prórrogas.
PARA LA FORMACIÓN <i>Art.11 y 49.1c) ET (modif RDL 5/01) RD 488/98, 27 marzo OM.14-7-98</i>	.Formación teórica y práctica para un puesto de trabajo cualificado. .Al terminar, darán Certificados.	.Edad entre 16 y 21. Sin límite los minusválidos; extranjeros 2 primeros años; parados de más 3 años, de exclusión social, en Escuela-Taller o Casa de Oficio o Taller de Empleo. . No tener título para c. prácticas. .No haber trabajado en lo mismo 12 m. .No haber agotado duración máxima.	.Respetar límite, dado en Convenio o por ley, según plantilla (hasta 5 trabajs.,1;... desde 500, máximo 30 o 4%). .Facilitar formación y trabajo efectivo adecuados.Poner tutor.
DE OBRA O SERVICIO <i>Art.15 y 49.1c) ET (RDL 5/01) RD.2720/98 de 18 dic.</i>	Obra o servicio concretos, con propia sustantividad y autonomía;finalincierto		Formalizar contrato escrito. Hacer constar con claridad la obra o servicio concretos.
EVENTUAL <i>Art.15 y 49.1 c)ET (RDL 5/01) RD.2720/98 de 18 dic.</i>	Puntas de mercado, exceso de pedidos, acumulación tareas.		Formalizar por escrito el contrato y la única posible prórroga. Hacer constar con claridad la causa.
DE INTERINIDAD <i>Art.15 ET RD.2720/98 de 18 dic.</i>	Sustituir a trabajador con Dº a reserva, o atender vacante en tanto se cubre.	.Los específicos que pueda requerir el puesto de sustitución.	Formalizar contrato escrito. Hacer constar trabajador sustituido, causa de sustitución, identificación del puesto.
A TIEMPO PARCIAL <i>Art.12 ET (modif RDL 5/01) RDL 15/98 de 27 nov. RD 144/99 de 29 enero</i>	Trabajo de jornada inferior a la j. completa de un trabajador comparable.		.Formalizar por escrito el contrato, las prórrogas y las horas complementarias, modelos ofics. .Para incentivos, no deber a Hacienda ni a S.S.; no incurso en falta grave o muy grave.
DE RELEVO <i>Art.12.6 y 49.1 c)ET. RDL 15/98.; RD.144/99</i>	Trabajo a t. parcial, sustitución jubilado parcial, 30 a 77% jorn.	El jubilado parcial, cumplir requisitos jubilación salvo edad(5 años antes). El de relevo, estar parado inscrito.	.Formalizar contrato escrito modelo oficial. .Mantener contrato todo el tiempo.
FIJO DISCONTINUO <i>Art.15.8 ET.(segúnRDL 5/01)</i>	.Para trabajos fijos discontinuos sin fechas ciertas.		.Formalizar contrato escrito modelo, con jornada orientativa, forma de llamamiento...
DE INSERCIÓN <i>Art.15.1 d) ET(segúnRD Ley 5/2001)</i>	.Obra o servicio de interés general/ social. .Para experiencia lab.	.Parados, según programa de inserción, prioridades estrategia europea por el empleo.	. Administración pública con competencia de la obra o servicio. . Servicio Públ de Empleo,financia.
INDEFINIDO DE FOMENTO <i>RD Ley 5/2001 de 2 marzo, Disp.Adic.1ª y Cap.II.</i>	1.Para el fomento de la contratación indefinida RD Ley 5/2001 2.Incentivado según Programa de fomento de empleo de cada año; para 2001, RD Ley 5/2001, capít.II.	.Destinado a 1) contratados(antes 2004) temporales; 2) parados de los siguientes grupos:- jóvenes de 16-30 años; - mujeres en profesión menor índice; - de 6 ó más meses en paro; - mayor de 45; - minusválidos. .Los grupos con incentivos son según el Programa 2001(ver Tabla).	.Formalizar contrato escrito en modelos oficiales. .No pueden las empresas contratar así para puestos que hayan sido objeto en seis meses anteriores de despidos objetivos improcedentes o despido colectivo no pactado.

. La **contratación indefinida ordinaria**, es decir, la del fijo de plantilla a tiempo completo, goza de las características generales del contrato de trabajo según ley y, en su caso, Convenio Colectivo; se presume siempre que no conste o se haga valer otra modalidad.

CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES TIPOS.

DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	SEGURIDAD SOCIAL	OBSERVACIONES
.No menos de 6 meses ni más de 2 años, según Convenio. .Si cabe prórroga, no menor de 6 meses.	.Según Convenio, no menos del 60% (año 1º) o 75% (año 2º) de salario de su categoría. .Nunca menos de SMI. SMI año 2001: 72.120x14	.Normal en c. a tiempo completo; específica en c. a tiempo parcial. .Bonificación de cuota patronal, caso minusválido, y en conversión a indefinido.	. Jornada a t. completo o a t. parcial. .El contrato es indefinido si no se cumplen requisitos o hay fraude. .Si sigue en la empresa, no precisa período de prueba y se suma para antigüedad.
.No menos de 6 meses ni más de 2 años, salvo Convenio (no más de 3). .Si cabe prórroga, no menos de 6 meses. (contrato y prórroga en modelo oficial).	Según Convenio, nunca menor a SMI por tiempo trabajo efectivo. SMI año 2001: 72.120 pts. x 14.	. Cuota de cotización fija. Base para Prestaciones, 75% de base mínima. b.m. año 2001: 84.150 .Bonificación = C. Prácticas .No tiene prestación de paro	.Sólo jornada a t. completo. .El contrato es indefinido si no se cumplen requisitos o hay fraude. .Si sigue en la empresa, no cabe nuevo período de prueba y se suma para antigüedad.
El tiempo de la obra o servicio.	. Según Convenio y ley. .Indemnización final según Conv. , no < 8 d/año.	. Normal en c. a tiempo completo; específica en c. a tiempo parcial.	. Es indefinido si no cumple requisitos, no da de alta S.S., continúa tras finalizar, o fraude. . El Convenio puede concretar...
Máximo 6 meses en período de 12. Convenio, máximo 3/4 y no más de 12, período < 18	.Según Convenio y ley. .Indemnización final según Conv. , no < 8 d/año.	. Normal en c. a tiempo completo; específica en c. a tiempo parcial.	. Es indefinido si no cumple requisitos, no da de alta S.S., sobrepasa la duración, o fraude.
.Hasta reincorporación del sustituido o pérdida de su derecho, o provisión de vacante en plazo.	.Según Convenio y ley.	. Normal en c. a tiempo completo; específica en c. a tiempo parcial. .Hay bonificación en casos.	. Pasa a indefinido si continúa tras cumplirse, si no hay c. escrito, si no da de alta S.S., o si hay fraude de ley.
Puede ser: .Indefinido (lo será siempre el de trabajo fijo y periódico). .Temporal, bajo cualquier tipo, menos c.formación y c. en sustitución jubilado.	.Proporcional según jornada. .Las h. complementarias se pagan como ordinarias y computan en base cotización a S.S.	.Base de cotización según retribuciones percibidas por horas trabajadas. .Días cotizados teóricos: 1 día cada 5 h. con valor de 1,5días. .Cuantía especial de subsidios	. No caben horas extras, más que de fuerza mayor.Cotizan SS. .El trabajador a t.parcial tiene los mismos derechos que los a t.total. .Las horas complementarias tienen límite (15%, 60%).
Por el tiempo que falte a jubilado parcial para la jubilación plena, máximo 5 a.	.Al de relevo según jornada total o parcial. .Al jubilado parcial, parte.	Según jornada completa o parcial.	.Caso similar es la <u>sustitución de jubilado anticipado</u> a 64 años; contr. a t. completo de 1 a. o más.
Indefinido, de fijo de plantilla. La actividad es periódica, de duración incierta.	.Según contrato o convenio en proporción a tiempo trabajado.	.Ordinaria según t.trabajado. .Por Convenio s cabe acogerse a modalidad de c. a t. parcial.	. Sólo por <u>Convenio Sectorial</u> se puede acordar que el fijo-disc utilice la modalidad de t.parcial.
. Según programa, obra o servicio...; sin duración dada. No repetir contrato en 3 años.	. Se toma como referencia la base mínima del grupo de cotización. (ver tabla)	. Ordinaria, que corresponda.	.Se trata de un contrato de duración determinada muy particular.
.Son contratos indefinidos. Se pueden concertar desde el 4-3-2001 sin límite. .A efectos de incentivos rigen los períodos que señala el programa de empleo de cada año.	.Según Convenio y ley. .En el contrato para el fomento de la contratación indefinida el despido objetivo improcedente tiene indemnización de 33 días/año (no 45), máximo de 24 mensualidades .	.Normal. .Bonificaciones establecidas en cada Programa Empleo.	. En los contratos de incentivos están excluidos los casos de relaciones especiales, los de familiares, los que vengan de contratos anteriores...

3.7 Contratos para la Formación y de Aprendizaje - Tipos de cotización

		EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
CONTRATOS FORMACIÓN	Contingencias Comunes	4.048 ptas.	807 ptas.	4.855 ptas.
	Contingencias Profesionales	557 ptas. *		557 ptas.
	FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	310 ptas.		310 ptas.
	Formación Profesional	148 ptas.	23 ptas.	171 ptas.
CONTRATOS APRENDIZAJE (anterior 17/05/97)	Contingencias Comunes	3.305 ptas.	658 ptas.	3.963 ptas.
	Contingencias Profesionales	557 ptas. *		557 ptas.
	FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	310 ptas.		310 ptas.
	Formación Profesional	148 Ptas.	23 ptas.	171 ptas.
Las horas extraordinarias están sujetas a cotización adicional según cuadro 2.3				

Cotizaciones vigentes durante 2001 para los contratos para la formación, o de aprendizaje los celebrados con anterioridad al 17/05/99

* 312 ptas. Corresponden a Incapacidad Temporal y 245 ptas. a Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia.

4 - SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

4.1 Salario Mí nimo Interprofesional

S.M.I. Régimen General	2.404 ptas. / día	72.120 ptas. / mes
Eventuales y temporeros (menos de 120 días)	3.418 ptas. / jornada + parte proporcional de las vacaciones	
Empleados de hogar	560 ptas. / hora	

5 - DESEMPLEO

5.1 Prestaciones por Desempleo

CUANTÍA	180 primeros días	70 % Base reguladora
	181 en adelante	60 % Base reguladora
MÍNIMO	Con hijos (100 % del SMI)	84.140 ptas.
	Sin hijos (75 % del SMI)	63.105 ptas.
MÁXIMO	Sin hijos (170 % del SMI)	143.038 ptas.
	Con 1 hijo (195 % del SMI)	164.073 ptas.
	Con 2 o más hijos (220 % del SMI)	185.108 ptas.

Las prestaciones por desempleo cotizarán por: IRPF, según ingresos y situación familiar

SEGURIDAD SOCIAL, tipo 4,7 % base cotización media seis últimos meses; CUANTÍA, 65 % del resultante

5.2 Duración de las Prestaciones por Desempleo

PERÍODO DE COTIZACIÓN (en días)	PERÍODO DE PRESTACIÓN (en días)
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1079 días	300 días
Desde 1080 hasta 1259 días	360 días
Desde 1260 hasta 1439 días	420 días
Desde 1440 hasta 1619 días	480 días
Desde 1620 hasta 1799 días	540 días
Desde 1800 hasta 1979 días	600 días
Desde 1980 hasta 2159 días	660 días
Desde 2160 días en adelante	720 días

5.3 Subsidio por Desempleo

DURACIÓN		CUANTÍA
Con responsabilidades familiares	3 meses si se han cotizado 3 meses	54.090 ptas. = (75 % SMI) sin prorrata de las pagas extras
	4 meses si se han cotizado 4 meses	
	5 meses si se han cotizado 5 meses	
	21 meses si se han cotizado 6 meses o más (En este caso se reconocerá por un período de 6 meses prorrogables hasta agotar la duración máxima de 21 meses)	
Sin responsabilidades familiares	6 meses si se han cotizado 6 meses o más	

Cuando se reconozca el derecho en estos supuestos, las cotizaciones no se tendrán en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a prestación contributiva.

5.4 Topes que abona el Fondo de Garantí a Salarial

DUPLO S.M.I.	LÍMITE SALARIO	LÍMITE INDEMNIZ.	LÍMITE 40 % INDEMNIZ.
4.808 ptas. / día	576.960 (120 días)	1.754.920 (365 días)	701.968 ptas.

Estas cantidades están calculadas sin prorrateo de pagas extras. Sentencia del TS / 16 de mayo de 1995.

5.5 Incapacidad Transitoria (IT)

ORIGEN DE LA I.T.	DÍAS	PORCENTAJE	A CARGO DE
Enfermedad común o accidente laboral	Entre el 4º y el 15º	60 % Base Reguladora	Empresario
	Entre el 16º y el 20º	60 % Base Reguladora	Seguridad Social
	A partir del 21º	75 % Base Reguladora	Seguridad Social
Enfermedad profesional y accidente de trabajo	Desde el día siguiente de la baja	75 % Base Reguladora	Seguridad Social o Mutua Patronal
Maternidad	Desde el día de la baja	100 % Base Reguladora	Seguridad Social

Tanto los días como los porcentajes se pueden mejorar por Convenio Colectivo. La baja de maternidad cuenta con bonificación del 100% de la cuota empresarial mientras mantenga controlado a un interino sustituto.

6 - RETENCIONES I.R.P.F.

Según lo dispuesto en la nueva Ley 10/1998 reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el RD 2717/1998 desaparecen las tablas y se personaliza el cálculo de retenciones.

Se excluyen de la obligación de retener los siguientes casos			
	SIN HIJOS	CON 1 HIJO	CON 2 ó MÁS HIJOS
Solteros, viudos, divorciados o separados judicialmente		1.675.000	1.850.000
Con cónyuge a cargo	1.675.000	1.850.000	2.025.000
Sin cónyuge a cargo	1.250.000	1.350.000	1.450.000

PROCEDIMIENTO INDICATIVO PARA HALLAR LA CUOTA DE RETENCIÓN	
(SALARIO ÍNTEGRO) - (REDUCCIONES) = SALARIO MINORADO	
• Cotización a la Seguridad Social y otros	• Por rentas del trabajo (375.000 o 500.000 ptas.)
• Mínimo Personal (general: 550.000 ptas.)	• Por hijos (mínimo 100.000 ptas.)
• Otras ...	

AL SALARIO MINORADO se le aplica la tabla siguiente			
Base cálculo (hasta ptas.)	Cuota retención (ptas.)	Resto base (hasta ptas.)	Tipo (%)
0	0	600.000	18,00
612.000	110.160	1.530.000	24,00
2.142.000	477.360	2.040.000	28,30
4.182.000	1.054.680	2.550.000	37,20
6.732.000	2.003.280	4.488.000	45,00
11.220.000	4.022.880	En adelante	48,00

CUOTA DE RETENCIÓN

$$\frac{\text{CUOTA DE RETENCIÓN}}{\text{SALARIO ÍNTEGRO}} \times 100 = \% \text{ DE RETENCIÓN A APLICAR}$$

7 - BONIFICACIONES EMPRESARIALES 2001

Programa de fomento del empleo para el año 2001

REAL DECRETO-LEY 5/2001, DE 2 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD (B.O.E. DEL 3-03-01)

Colectivo	Bonificación a la cuota empresarial Seg. Social (3)	Duración
I. Contratación indefinida a tiempo parcial o completo.		
a) Mujeres Desempleadas de 16 a 45 años	25%	24 meses
b) Mujeres Desempleadas O.Min. 16/09/98(2))		
- General	35%	24 meses
- Mujeres de + 45 a. ó + de 6 mes inscrt, INEM	70 y 60%	1º y 2º año
c) Desempleados de + de 6 meses inscri. INEM.	20 %	1º y 2º año
d) Mayores de 45 años y menores de 55 años	50 y 45%	1º y 2º año
e) Mayores de 55 años y menores de 65 años	55 y 50% (3)	1º y 2º año
f) Preceptores de prestaciones o subsidios de desempleo que les queda + de 1año de percepción .	45 y 50%	1º y 2º año
g) Preceptores apartado (f) acogidos al subsidio del Régimen Agrario de la Seg. Social.	90 y 85%	1º y 2º año
h) Preceptores de la ayuda denominada "renta activa de inserción"	65%	24 meses
i) Mujeres desempleadas con 12 o mas meses en el INEM contratadas los 25 meses posteriores al alumbramiento	100%	12 meses
j) Minusválidos (igual que el año anterior)		
Con contrato indefinido. Mayor de 45 años	90%	Máx. 3 años
Menor de 45 años	70%	
Con contrato temporal	75% (100% 1ºtrabajo)	24 meses máx.
k) Desempleados en situación de exclusión social	65%	24 meses
l) Transformación de un contrato en indefinido	25%	1º, 2º, 3º año.
m) Sustituto de excedente por razón familiar	95, 60 y 50%	
n) Sustituto de maternidad	100%	

(1) Las bonificaciones se refieren tan solo a la cuota empresarial por contingencias comunes

- (2) Orden Ministerial de 16 de septiembre 1998, para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- (3) ampliaciones contenidas en el Art. 6 del real decreto-ley 5/200 que aportan modificaciones a la tabla de bonificaciones:

“... La contratación indefinida a tiempo completo o parcial que realice un trabajador autónomo de los referidos en el número 1.2 del artículo cuarto, con un trabajador desempleado dará lugar a la aplicación de las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes previstas en el número 1 de este artículo, con un incremento de un 5 por 100 respecto de lo previsto para cada caso.

Cuando las contrataciones previstas en las letras c), d), e), f) y h) del número 1 de este artículo se realicen a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en diez puntos. Dicho incremento también es de aplicación a las contrataciones a que se refiere el punto anterior.

Las empresas y entidades que contraten indefinida o temporalmente, bien mediante contrataciones a tiempo completo o parcial, a trabajadores desempleados en situación de exclusión social, en los términos del número 1.1.3 del artículo primero, podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100, durante el resto de la vigencia del contrato, con un máximo de veinticuatro meses. Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma empresa o entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará igualmente el máximo de veinticuatro meses desde la fecha inicial del primer contrato.

Las transformaciones en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma, así como la de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Dará derecho a la misma bonificación las transformaciones de contratos de prácticas y de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial. En este supuesto la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.

Los contratos acogidos al presente programa de fomento del empleo estable se formalizarán en el modelo oficial que disponga el Instituto Nacional de Empleo.”

BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES ESTATALES A LAS CONTRATACIONES.

Programa de fomento del empleo para el año 2001

REAL DECRETO-LEY 5/2001, DE 2 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD (B.O.E. DEL 3-03-01)

Colectivo

**Bonificación a la
cuota
empresarial Seg.
Social (3)**

Duración

I. Contratación indefinida a tiempo parcial o completo.

o) Mujeres Desempleadas de 16 a 45 años	25%	24 meses
p) Mujeres Desempleadas O.Min. 16/09/98(2)) - General	35% 70 y 60%	24 meses 1º y 2º año
- Mujeres de + 45 a. ó + de 6 mes inscrt, INEM	20 %	1º y 2º año
q) Desempleados de + de 6 meses inscri. INEM.	50 y 45% 55 y 50% (3)	1º y 2º año 1º y 2º año
r) Mayores de 45 años y menores de 55 años	45 y 50%	1º y 2º año
s) Mayores de 55 años y menores de 65 años	90 y 85%	1º y 2º año
t) Preceptores de prestaciones o subsidios de desempleo que les queda + de 1año de percepción .	65%	24 meses
u) Preceptores apartado (f) acogidos al subsidio del Régimen Agrario de la Seg. Social.	100%	12 meses
v) Preceptores de la ayuda denominada “renta activa de inserción”	90% 70%	Máx. 3 años
w) Mujeres desempleadas con 12 o mas meses en el INEM contratadas los 25 meses posteriores al alumbramiento	75% (100% 1º trabajo) 65%	24 meses máx. 24 meses
x) Minusválidos (igual que el año anterior)	25%	1º, 2º, 3º año.
Con contrato indefinido. Mayor de 45 años	95, 60 y 50%	
Menor de 45 años	100%	
Con contrato temporal		
y) Desempleados en situación de exclusión social		
z) Transformación de un contrato en indefinido		
aa) Sustituto de excedente por razón familiar		

Tipos de Cotización y Prestaciones 2001

- (4) *Las bonificaciones se refieren tan solo a la cuota empresarial por contingencias comunes*
- (5) *Orden Ministerial de 16 de septiembre 1998, para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.*
- (6) *ampliaciones contenidas en el Art. 6 del real decreto-ley 5/200 que aportan modificaciones a la tabla de bonificaciones:*

“... La contratación indefinida a tiempo completo o parcial que realice un trabajador autónomo de los referidos en el número 1.2 del artículo cuarto, con un trabajador desempleado dará lugar a la aplicación de las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes previstas en el número 1 de este artículo, con un incremento de un 5 por 100 respecto de lo previsto para cada caso.

Cuando las contrataciones previstas en las letras c), d), e), f) y h) del número 1 de este artículo se realicen a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en diez puntos. Dicho incremento también es de aplicación a las contrataciones a que se refiere el punto anterior.

Las empresas y entidades que contraten indefinida o temporalmente, bien mediante contrataciones a tiempo completo o parcial, a trabajadores desempleados en situación de exclusión social, en los términos del número 1.1.3 del artículo primero, podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100, durante el resto de la vigencia del contrato, con un máximo de veinticuatro meses. Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma empresa o entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará igualmente el máximo de veinticuatro meses desde la fecha inicial del primer contrato.

Las transformaciones en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma, así como la de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Dará derecho a la misma bonificación las transformaciones de contratos de prácticas y de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial. En este supuesto la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.

Los contratos acogidos al presente programa de fomento del empleo estable se formalizarán en el modelo oficial que disponga el Instituto Nacional de Empleo.”

Artículo 6.º Incentivos.1. Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, celebrados durante el período comprendido entre la fecha de entrada en vigor de la presente norma y el 31 de diciembre del año 2001, darán derecho, a partir de la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes:

a) Contratación de mujeres desempleadas entre dieciséis y cuarenta y cinco años: 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

b) Contratación de mujeres para prestar servicios en profesiones y ocupaciones establecidas en la Orden ministerial de 16 de septiembre de 1998, para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino, que reúnan, además, el requisito de permanecer inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo, por un período mínimo de seis meses, o bien sean mayores de cuarenta y cinco años: 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 60 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo. Si no reunieran alguno de los anteriores requisitos adicionales, la bonificación será del 35 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

c) Contrataciones de desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante un período mínimo de seis meses: 20 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

d) Contrataciones de desempleados mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco: 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 45 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

e) Contrataciones de desempleados mayores de cincuenta y cinco y hasta los sesenta y cinco años: 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

f) Contratación de perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación: 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 45 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

g) Contrataciones de desempleados perceptores del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social: 90 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato, 85 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

h) Contratación de perceptores de la ayuda específica denominada renta activa de inserción: 65 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

i) Contratación de mujeres desempleadas inscritas durante un período de doce o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses a la fecha de alumbramiento: 100 por 100 durante los doce siguientes meses al inicio de vigencia del contrato.

2. La contratación indefinida a tiempo completo o parcial que realice un trabajador autónomo de los referidos en el número 1.1.2 del artículo primero, con un trabajador desempleado dará lugar a la aplicación de las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes previstas en el número 1 de este artículo, con un incremento de un 5 por 100 respecto de lo previsto para cada caso.

3. Cuando las contrataciones previstas en las letras c), d), e), f) y h) del número 1 de este artículo se realicen a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en diez puntos. Dicho incremento también es de aplicación a las contrataciones a que se refiere el número anterior.

4. Las empresas y entidades que contraten indefinida o temporalmente, bien mediante contrataciones a tiempo completo o parcial, a trabajadores desempleados en situación de exclusión social, en los términos del número 1.1.3 del artículo primero, podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100, durante el resto de la vigencia del contrato, con un máximo de veinticuatro meses. Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma empresa o entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará igualmente el máximo de veinticuatro meses desde la fecha inicial del primer contrato.

5. Las transformaciones en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma, así como la de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Dará derecho a la misma bonificación las transformaciones de contratos de prácticas y de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial. En este supuesto la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.

6. Los contratos acogidos al presente programa de fomento del empleo estable se formalizarán en el modelo oficial que disponga el Instituto Nacional de Empleo.

Artículo 7.º Concurrencia de bonificaciones. En el supuesto en que la contratación indefinida de un trabajador desempleado celebrada en virtud de este programa de fomento de empleo, pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos bonificaciones, solo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario de las deducciones previstas en esta norma.