

TRABAJO DE FIN DE GRADO

*Estudio comparativo entre la forma de cotizar por los
trabajadores por cuenta ajena en España y en la UE.*

CURSO 2021-2022

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

GRADO EN DERECHO



**FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y JURÍDICAS
CAMPUS ELCHE**

REALIZADO POR: PABLO POVEDA ALBEROLA

DIRIGIDO POR: FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

RESUMEN: El presente trabajo se centra en un estudio donde se realiza una comparación entre el Régimen General de Trabajadores por cuenta ajena español y el resto de los sistemas asimilados que existen en los países europeos. Durante el desarrollo del mismo se establece una explicación centrada en el sistema de cotización español, relatando la evolución, tanto histórica como legislativa, del sistema español de cotización de la Seguridad Social, centrándose en los trabajadores por cuenta ajena. Como mencionaba anteriormente, se realiza una comparación europea de sistemas, donde se establecen las principales particularidades de cada país, además de destacar qué tipo de sistema se emplea. Por último, se realiza un apartado basado en el coste laboral, y cómo afecta la cotización a la hora de comparar los costes laborales de los diferentes países, y lo que supone que haya diferencias entre las distintas variables que forman parte del mismo.

ABSTRACT: The present work focuses on a comparison-study made between the Spanish General Scheme for Employed Workers and the rest of the assimilated systems that exist in European countries. During its development, an explanation focused on the Spanish contribution system is established, recounting the evolution, both historical and legislative, of the Spanish Social Security contribution system, focusing on employed workers. As I mentioned before, a European comparison of systems is carried out, where the main peculiarities of each country are established, in addition to highlighting what type of system is used. Finally, a section based on the labor cost is made, noting how the contribution affects when comparing the labor costs of the different countries, and what it means that there are differences between the different variables that are part of it.

PALABRAS CLAVE: Seguridad Social, Cotizar, Cotización, Trabajadores, Empresarios, Tipos, Régimen General, Cuenta Ajena, Contribución, Coste Laboral, Unión Europea.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVOS.....	6
CAPÍTULO 1: EVOLUCIÓN DE LA COTIZACIÓN EN ESPAÑA: TEORÍA GENERAL SOBRE LA COTIZACIÓN.....	7
1. Significado de la cotización a la Seguridad Social.	7
2. Evolución legislativa en España.....	7
3. Regulación vigente de la cotización: desarrollo y evolución hasta la actualidad. ..	12
3.1 Bases máximas y mínimas de cotización.	14
3.2 Salario Mínimo Interprofesional	18
3.3 Tipos de cotización.....	19
3.4 Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).....	24
4. Actualidad en el Sistema.	26
CAPÍTULO 2: LA COTIZACIÓN EN LA UE	29
1. Análisis general de la Seguridad Social en Europa.....	29
2. Contribuciones a la Seguridad Social en la Unión Europea: Régimen general de trabajadores por cuenta ajena.	32
3. Agrupación y particularidades de los sistemas de cotizar europeos.	59
4. Comparación y reflexión sobre el impacto del coste laboral en los países de la UE.	60
Conclusiones y propuestas de reforma del sistema de cotización español respecto al resto de países europeos en el Régimen General de trabajadores por Cuenta Ajena.	66
BIBLIOGRAFÍA	68
JURISPRUDENCIA, DOCTRINA Y LEGISLACIÓN.....	69
ARTÍCULOS PUBLICADOS EN UN SITIO WEB Y OTROS SITIOS WEB CONSULTADOS.....	71
ÍNDICE DE GRÁFICOS	73
ÍNDICE DE TABLAS.....	74

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS.

- ✚ Administración de la Seguridad Social italiana (Istituto Nazionale Previdenza Sociale o INPS)
- ✚ Autoridad Laboral Europea (ALE)
- ✚ Autoridades de Seguridad Social en Polonia (ZUS)
- ✚ Boletín Oficial del Estado (BOE)
- ✚ Comisión Europea (C.E.)
- ✚ Constitución Española (CE)
- ✚ Corona checa (CZK)
- ✚ Corona danesa (DKK)
- ✚ Corona islandesa (ISK)
- ✚ Corona noruega (NOK)
- ✚ Espacio económico europeo (EEE)
- ✚ Establecimiento permanente (EP)
- ✚ Estados Unidos (EEUU)
- ✚ Florín húngaro (HUF)
- ✚ Fondo de asistencia médica en Italia (FASI)
- ✚ Fondo de atención médica en Italia (FASDAC)
- ✚ Fondo de pensiones complementario en Italia (PREVINDAI)
- ✚ Fondo primario de seguridad social griego (EFKA)
- ✚ Franco suizo (CHF)
- ✚ Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)
- ✚ Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)
- ✚ Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)
- ✚ Instituto Nacional de Empleo (INEM)
- ✚ Instituto Nacional de Previsión (INP)
- ✚ Kuna, moneda Croacia (HRK)
- ✚ Leu rumano (RON)
- ✚ Leva búlgara (BGN)
- ✚ Ley General de la Seguridad Social (LGSS)
- ✚ Libra esterlina (GBP)
- ✚ Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)

- ✚ Moneda polaca denominada Groszy (PLN),
- ✚ Moneda Suecia (SEK)
- ✚ Pagos de seguridad social en Reino Unido que se denominan 'contribuciones de seguro nacional' (NIC)
- ✚ PwC (PriceWaterhouseCoopers)
- ✚ Real Academia Española (RAE)
- ✚ Real Decreto (RD)
- ✚ Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
- ✚ Seguridad Social (SS)
- ✚ Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)
- ✚ Sentencia del Tribunal Constitucional (STC)
- ✚ Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- ✚ Sistema central de Intercambio Electrónico de Información sobre Seguridad Social (EESSI)
- ✚ Sistema de cotización en Letonia: National social insurance contributions (NSIC)
- ✚ Sistema irlandés de cotización: Pay-related social insurance (PRSI)
- ✚ Tasa complementaria del mercado laboral danés (ATP).
- ✚ Unión Europea (UE)

INTRODUCCIÓN

La iniciativa para la realización de este estudio nace debido al desconocimiento y la falta de información acerca de los diferentes modos de cotizar de los trabajadores por cuenta ajena españoles, comparándose con los sistemas de cotizar de sus asimilados en el resto de los países europeos, además del Reino Unido. En la actualidad, atendiendo a los diferentes países dentro de la Unión Europea (UE), encontramos que en la legislación relativa a la cotización por el régimen de trabajadores por cuenta ajena existen numerosas diferencias, y de ahí la cuestión objeto de estudio.

Para ello, se desarrollará un estudio dividido en 2 capítulos, centrado en las formas de cotización a la Seguridad Social en España por los trabajadores por cuenta ajena y, en particular, los problemas y dificultades que plantea y las propuestas de solución a la luz de la jurisprudencia, doctrina científica, normativa vigente y derecho comparado. Este sistema será analizado durante el desarrollo del trabajo, y se comparará con los diferentes sistemas europeos, destacando las ventajas y desventajas.

En el primer capítulo se expondrá tanto el significado como el sistema de cotización español, mediante un esquema de la evolución y régimen actual del sistema de cotización de los trabajadores por cuenta ajena españoles, además de una serie de novedades y actualizaciones relevantes desarrolladas durante los últimos años

En segundo lugar, analizaremos las principales particularidades de la cotización del régimen general de trabajadores por cuenta ajena en los países de la unión europea, realizando una comparación con el sistema español. Dicho análisis se realizará mediante una agrupación de países que siguen sistemas semejantes, centrándonos en el funcionamiento y la repercusión de estos sistemas, a la hora de solicitar una prestación, de acuerdo con el Reglamento 883/2004; y de cómo se produce la coordinación entre estados de la Unión Europea. Particularmente, se hará especial mención al Reino Unido, debido a su reciente salida de la Unión Europea mediante el Brexit, y cómo afectará ello a las cotizaciones realizadas y efectuadas, tanto para ciudadanos europeos como ingleses.

Además, se hará una reflexión sobre el impacto del coste laboral en los países de la UE, donde mostraremos como ha sido la evolución económica de las cotizaciones en la UE con el paso de los años, haciendo referencia por ejemplo a los salarios mínimos, las cuantías de las prestaciones y demás aspectos. Su principal finalidad es enlazar el ámbito económico relevante de las cotizaciones con el ámbito jurídico de la Seguridad Social,

tomando otro punto de vista distinto para conocer la repercusión del tema objeto de estudio.

Por último, concluiremos el estudio mediante una serie de observaciones y propuestas obtenidas después de analizar los principales problemas del sistema de cotización español relativo a los trabajadores por cuenta ajena, después de conocer cómo son los distintos sistemas de cotizaciones europeos.

OBJETIVOS

Por lo que respecta a los objetivos del estudio, podemos destacar como objetivo general *analizar los distintos sistemas de cotización de trabajadores por cuenta ajena*. Partiendo de este objetivo general, se enumeran a continuación los objetivos específicos:

- Explicar qué es la cotización y cuál es su función.
- Conocer la evolución legislativa de la cotización en España.
- Describir la situación actual de la cotización de los trabajadores por cuenta ajena en España y en Europa.
- Establecer posibles modificaciones respecto al sistema español de cotización de trabajadores por cuenta ajena.
- Estudiar la situación laboral y económica de los diferentes países, desde el ámbito de la cotización.

CAPÍTULO 1: EVOLUCIÓN DE LA COTIZACIÓN EN ESPAÑA: TEORÍA GENERAL SOBRE LA COTIZACIÓN

1. Significado de la cotización a la Seguridad Social.

Antes de comenzar con el estudio en profundidad conviene conocer qué significa cotizar. La palabra “cotizar” significa según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) *pagar una cuota*, y en el fondo es así. Se trata del pago de una parte o porcentaje del sueldo del trabajador que se ingresa a la Seguridad Social con el fin último de que dichos trabajadores (que causan derecho a alguna prestación), en caso de que se actualice el riesgo cubierto, obtengan una ayuda para cubrir la falta de ingresos. No obstante, dicha cotización no se encuentra limitada a las cuotas pagadas por trabajadores y empresarios, sino que también se financia mediante el pago de impuestos. Con ello, la protección ante un estado de necesidad sobreviniente se extiende, no solo a trabajadores, sino que se extiende a todos los ciudadanos.

Ese estado o situación de necesidad divide el sistema de Seguridad Social en dos ramas, la contributiva y la no contributiva. Esta diferencia es básica y necesaria para conocer por qué hay ciertas prestaciones que se dirigen exclusivamente a trabajadores (siempre que cumplan ciertos requisitos), y otras prestaciones que se encuentran dirigidas a todos los ciudadanos. Esto se debe a que la modalidad contributiva se financia por las cotizaciones de empresas y trabajadores, y las prestaciones se dirigen exclusivamente a trabajadores. Por otra parte, se encuentra la modalidad no contributiva, que se financia mediante impuestos, donde se debe acreditar encontrarse en una situación de necesidad, para obtener una serie de prestaciones que cubren las necesidades más básicas. En definitiva, se puede afirmar que se trata de un sistema mixto, donde hay 2 tipos de prestaciones (modalidades contributiva y no contributiva), 2 maneras de financiación (cotización de empresas y trabajadores, y Presupuestos Generales del Estado) y donde ambos niveles de protección son independientes, pero cuyas relaciones y conexiones son necesarias para el correcto funcionamiento del sistema.

2. Evolución legislativa en España

Para llevar a cabo una descripción de cómo ha evolucionado el sistema legislativo español se debe de realizar una transición histórica desde los inicios de la creación de las primeras

políticas de protección hasta día de hoy. Para ello, nos documentaremos con la información proporcionada por el portal¹ Web de la Seguridad Social.

Le legislación relativa a la Seguridad Social en España surgió ante la necesidad de mejorar las condiciones de vida de la clase obrera. Así, surgió la necesidad de intervención por parte del Estado, para solucionar la denominada “cuestión social”, un problema que venía provocado por la insuficiencia del ciudadano de ser responsable de su condición moral y material, poniendo en entredicho ese principio propio del liberalismo. Ello, junto a las críticas del movimiento obrero y el desarrollo del socialismo desencadenaron el inicio de esa protección que acabaría denominándose Seguridad Social.

El punto de arranque de estas políticas se encuentra en la Comisión de Reformas Sociales, que se trataba de un órgano de gobierno encargado de estudiar las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera. Dicha Comisión funcionó entre 1883 y 1903, y fue la primera iniciativa oficial para el estudio de esa “cuestión social” en España.

En 1900 se creó el primer seguro social y la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero, considerada la primera norma de Seguridad Social en España. Este documento mejoró las condiciones de trabajo, abriendo la puerta a la contratación de seguros, además de responsabilizar al empresario de los accidentes de sus trabajadores. Posteriormente, en 1908, aparecería el Instituto Nacional de Previsión (INP), donde se agrupaban las cajas encargadas de gestionar los seguros. Estos seguros sociales, de entre los que se destacan el *Retiro Obrero (1919-1921)*, el *Seguro Obligatorio de Maternidad (1923)*, *Seguro de Paro Forzoso (1931)*, *Seguro de Enfermedad (1942)*, *Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947)*, finalmente resultaron insuficientes, provocando la aparición de nuevos mecanismos de protección, de la mano de las Mutualidades laborales, en el 1954. Se trataba de organismos bajo el control directo del Ministerio de Trabajo, complementario a los seguros sociales gestionado por el INP, y ligado estrechamente con las reglamentaciones nacionales de trabajo.

Las Mutualidades Laborales se configuraron como un sistema de previsión social obligatorio y complementario, que se estableció primero para los trabajadores por cuenta ajena de determinadas actividades laborales, extendiéndose después a los trabajadores por

¹ Historia de la Seguridad social: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>

cuenta propia de la industria, servicios y comercio. Al crearse diversas Mutualidades, se produjo una discriminación entre la población laboral, produciéndose desequilibrios tanto en la financiación como en la gestión de estas. Estas Mutualidades Laborales funcionaban de manera diferente a los seguros sociales, en materias relativas a la determinación de la cuantía, fijada en proporción a la edad y a los salarios, para mantener la situación económica del jubilado, siendo un precedente, al ser tomada como modelo al diseñarse nuestro sistema de Seguridad Social a partir de 1966, de la mano de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 y la Ley General de la Seguridad Social de 1966. El principal objetivo era la creación de ese sistema y modelo unitario e integrado de protección social, donde el Estado era principal participante de reparto y gestión del aspecto financiero. Sin embargo, en las mismas se seguían plasmando unos sistemas alejados de los salarios reales de trabajadores, ausencia de revalorizaciones periódicas, además de que el sistema de unidad no se vio reflejado, debido a la gran cantidad de organismos interpuestos.

Para corregir esos problemas en la financiación se creó la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora de 1972. Sin embargo, ese objetivo no se consiguió, ya que se incrementó la acción protectora, pero no se establecieron los recursos necesarios para cubrir la financiación. Por ello, hasta que no se implantó la democracia en España, además de la aprobación de la Constitución de 1978, no se produjeron esos cambios necesarios para configurar un sistema de Seguridad Social sin fisuras. Las leyes del 1966 y de 1972 se refundieron en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto 2065/1974, de 24 de mayo), donde finalmente se simplificó uno de los problemas principales, como era la multiplicidad de organismos de gestión.

Como se ha mostrado, esa llegada de la democracia de la mano de la Constitución Española (CE) de 1978 fueron los detonantes para las reformas del Sistema de Seguridad Social. Antes de comentar las reformas, hemos de mencionar el artículo 41 de la CE 1978: *“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. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”*, artículo destacable que abre esa protección asistencial para todos los ciudadanos por parte del Estado, donde se puede mencionar, entre otras, la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 213/2005 de 21 de julio (la ley 13536/2005): « a) La Constitución ha recogido y consagrado en su art. 41 la evolución

que han experimentado los sistemas contemporáneos de Seguridad Social, de tal suerte que la protección de los ciudadanos ante situaciones de necesidad se concibe como "una función del Estado", rompiéndose en buena parte la correspondencia prestación-cotización propia del seguro privado, superada por la dinámica de la función protectora de titularidad estatal [SSTC 103/1983, de 22 de noviembre (LA LEY 8300-JF/0000), FJ 3; 65/1987, de 21 de mayo (LA LEY 12258-JF/0000), FJ 17, entre otras].

La primera gran reforma se produce con la publicación del Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre. A raíz de lo acordado en los Pactos de la Moncloa, se crea un sistema de participación institucional de los agentes sociales, contribuyendo a una mayor transparencia y racionalización de la Seguridad Social, así como el establecimiento de un nuevo sistema de gestión ejecutado por los siguientes Organismos:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social², para la gestión de las prestaciones económicas del sistema.
- El Instituto Nacional de Salud³, para las prestaciones sanitarias (Organismo que posteriormente pasará a denominarse Instituto Nacional de Gestión Sanitaria).
- Instituto Nacional de Servicios Sociales⁴, para la gestión de los servicios sociales (Organismo que posteriormente pasará a denominarse Instituto de Mayores y Servicios Sociales).
- El Instituto Social de la Marina⁵, para la gestión de los trabajadores del mar.
- La Tesorería General de la Seguridad Social⁶, como caja única del sistema actuando bajo el principio de solidaridad financiera.

Estas entidades creadas en 1978 han sufrido una evolución hasta día de hoy, con un cambio de competencias y la creación de nuevos organismos complementarios dentro del Sistema de Seguridad Social.

En la década de los ochenta se llevaron a cabo una serie de medidas encaminadas a mejorar y perfeccionar la acción protectora al extender las prestaciones de los colectivos no cubiertos y dar una mayor estabilidad económica al sistema de la Seguridad Social. Entre estas medidas, cabe citar el proceso de equiparación paulatina de las bases de

² INSS: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29413>

³ INGESA: <https://ingesa.sanidad.gob.es/>

⁴ IMSERSO: https://www.imserso.es/imserso_01/index.htm

⁵ ISM: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29421>

⁶ TGSS: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29408>

cotización con los salarios reales, la revalorización de las pensiones en función de la variación del índice de precios al consumo, la ampliación de los períodos necesarios para acceder a las prestaciones y para el cálculo de las pensiones, la simplificación de la estructura de la Seguridad Social, el inicio de la separación de las funciones de financiación, de forma que, las prestaciones de carácter contributivo se fuesen financiando a cargo de las cotizaciones sociales, mientras que las de naturaleza no contributiva encontrasen su cobertura financiera en la ampliación general. Este proceso va a permitir la progresiva generalización de la asistencia sanitaria.

En esta década, se crea la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, para coordinar y controlar la actuación de los servicios de Informática y proceso de datos de las distintas Entidades Gestoras.

La década de los noventa supuso una serie de cambios sociales que han afectado a cuestiones muy variadas y que han tenido su influencia dentro del sistema de Seguridad Social. Entre otras, se pueden mencionar la Regulación de las Pensiones no contributivas (Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo)⁷; la Racionalización de la legislación de la Seguridad Social, mediante un nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1994⁸.

En 1995 se firmó el Pacto de Toledo, con el apoyo de todas las fuerzas políticas y sociales, que tuvo como consecuencia importantes cambios y el establecimiento de una hoja de ruta para asegurar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras de la Seguridad Social. Lo que se pretendía era garantizar esa sostenibilidad necesaria en el sistema, mediante una serie de medidas de reforzamiento de intensidad protectora, consolidando políticas convencionales y aumentando nuevas vertientes de cobertura. Esto se llevó a cabo mediante una serie de recomendaciones⁹ que fueron actualizadas¹⁰ en 2020.

La implantación de las prestaciones no contributivas, la racionalización de la legislación de la Seguridad Social (llevado a cabo a través del nuevo Texto Refundido de 1994), la mayor adecuación entre las prestaciones recibidas y la exención de cotización previamente realizada, la creación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, la

⁷ Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-7270>

⁸ Real Decreto Legislativo 1/1994: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>

⁹ Recomendaciones Pacto de Toledo: <https://institutosantaluca.es/que-es-el-pacto-de-toledo/>

¹⁰ Recomendaciones Pacto de Toledo 2020: <https://institutosantaluca.es/pacto-de-toledo-nuevas-recomendaciones-pensiones/>

introducción de los mecanismos de jubilación flexible y de incentivación de la prolongación de la vida laboral, o las medidas de mejora de la protección, en los supuestos de menor cuantía de pensiones, son manifestaciones de los cambios introducidos desde 1990 hasta la fecha, en el ámbito de la Seguridad Social. (Web oficial de la Seguridad Social: Historia de la Seguridad Social, 2022)¹¹

Desde los años 2000 se ha llevado a cabo la Creación del Fondo de Reserva (2000) para asegurar la sostenibilidad del Sistema y atender necesidades futuras en materia de prestaciones contributivas; se creó el Sistema Nacional de Empleo (2003), en el que se integran el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que sustituye al Instituto Nacional de Empleo (INEM), para el desarrollo de políticas de empleo; se ha producido el nacimiento y desarrollo de la página Web de la Seguridad Social y la Sede Electrónica; se creó la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que fija las condiciones básicas para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y es considerado como Cuarto pilar del Estado de Bienestar; la redacción del Nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto (RD) 8/2015, de 30 de octubre, quedando derogado el anterior texto refundido (aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

3. Regulación vigente de la cotización: desarrollo y evolución hasta la actualidad.

Dentro de la regulación vigente de la cotización de trabajadores por cuenta ajena, existen muchos aspectos importantes que requieren estudio y explicación. Para ello, analizaremos los principales cambios que se han producido a lo largo de los años hasta llegar a la normativa actual, además de medidas que se llevarán a cabo en este y los próximos años.

Para comenzar debemos partir del nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). Con este texto quedaba derogado el Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con una vigencia superior a los 20 años. Dentro del nuevo texto se produce un proceso de refundición de la legislación de Seguridad Social, un proceso que ya se llevó a cabo con el texto de 1994, por el cual se regularizó, armonizó y aclaró toda esa cantidad de modificaciones

¹¹ Historia de la Seguridad Social:
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>

normativas y de nuevas leyes que surgían. Lo que se pretendía era conseguir esa seguridad jurídica, además de una sistematización completa dentro del ordenamiento de la Seguridad Social. A pesar de ello, la producción legislativa no cesó durante los siguientes años, provocando defectos jurídicos con el uso de normativa ajena a la Ley General de la Seguridad Social, como el uso de disposiciones adicionales, en las que se regulaban aspectos sustantivos del sistema de Seguridad Social. Esa regulación no se incorporaba dentro de la parte articulada del texto refundido, afectando de esta forma al principio de seguridad jurídica, y dificultando la interpretación y la aplicación de la legislación de la Seguridad Social.

Para solucionar esta problemática, en la Ley 20/2014, de 29 de octubre, se autorizó al gobierno a llevar a cabo ese proceso de refundición que finalizaría el 30 de octubre de 2015 con ese Decreto Legislativo.

A continuación, mencionaremos aspectos determinantes sobre la estructura y el contenido del nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015. En primer lugar, debemos mencionar que este nuevo texto reestructura el régimen de prestaciones, clasificando por un lado las del Régimen General por cuenta ajena, y por otro las del Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia, incluyendo en ambos los sistemas especiales, y la regulación al respecto de cese de actividad y al desempleo, que serán mencionados más adelante.

En cuanto a su contenido, destacamos dos principales novedades que se llevaron a cabo. Entre ellas, y siendo relevantes para el Régimen General de trabajadores por cuenta ajena, encontramos la introducción de una nueva sección en el capítulo IV del título I, sección 2.^a, que regula los diferentes requisitos y condiciones para el reconocimiento de las prestaciones económicas de la Seguridad Social: estar al corriente en el pago de las cotizaciones, la transformación de los plazos de la ley en días, el efecto de las cotizaciones superpuestas en varios regímenes, el cómputo de ingresos y las consecuencias de la exigencia de residencia (arts. 47 a 52); otra novedad destacable es relativa a las pensiones, al introducirse el Registro de Pensiones Sociales Publicas en el art. 72.

Dentro de la normativa vigente se encuentra la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 donde se establecen la tarifa de primas para la cotización por contingencias profesionales, además de una actualización realizada a 1 de enero de 2019, por la disposición final quinta del Real Decreto-ley

28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

3.1 Bases máximas y mínimas de cotización.

Uno de los puntos más importantes a la hora de cotizar es conocer las bases máximas y mínimas de cotización para el Régimen General de la Seguridad Social. Primero, debemos conocer dónde se encuentra regulado, ya que se encuentran establecidos en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado, de aplicación a partir del 01/01/2022. Las bases máximas de cotización del Régimen General, cualquiera que sea la categoría profesional y grupo de cotización, serán de 4.139,40 €/mensuales o de 137,98 € diarios (+ 1,7% respecto a 2021, donde la base máxima era de 4.070,10 €/mensuales). Las bases mínimas de cotización deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que aumente el SMI, que a partir del 22/02/2022 pasó a ser de 1.000€. En las siguientes tablas se podrá observar tanto las bases mínimas y máximas de cotización por contingencias comunes, junto con los tipos de cotización, Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) y salario mínimo interprofesional.

Tabla 1: BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
		euros/mes	euros /mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.572,30	4.139,40
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.303,80	4.139,40
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.134,30	4.139,40
4	Ayudantes no Titulados	1.125,90	4.139,40
5	Oficiales Administrativos	1.125,90	4.139,40
6	Subalternos	1.125,90	4.139,40
7	Auxiliares Administrativos	1.125,90	4.139,40

		Bases mínimas	Bases máximas
		euros/día	euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	37,53	137,98
9	Oficiales de tercera y Especialistas	37,53	137,98
10	Peones	37,53	137,98
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	37,53	137,98



Fuente: <https://www.seg-social.es/>

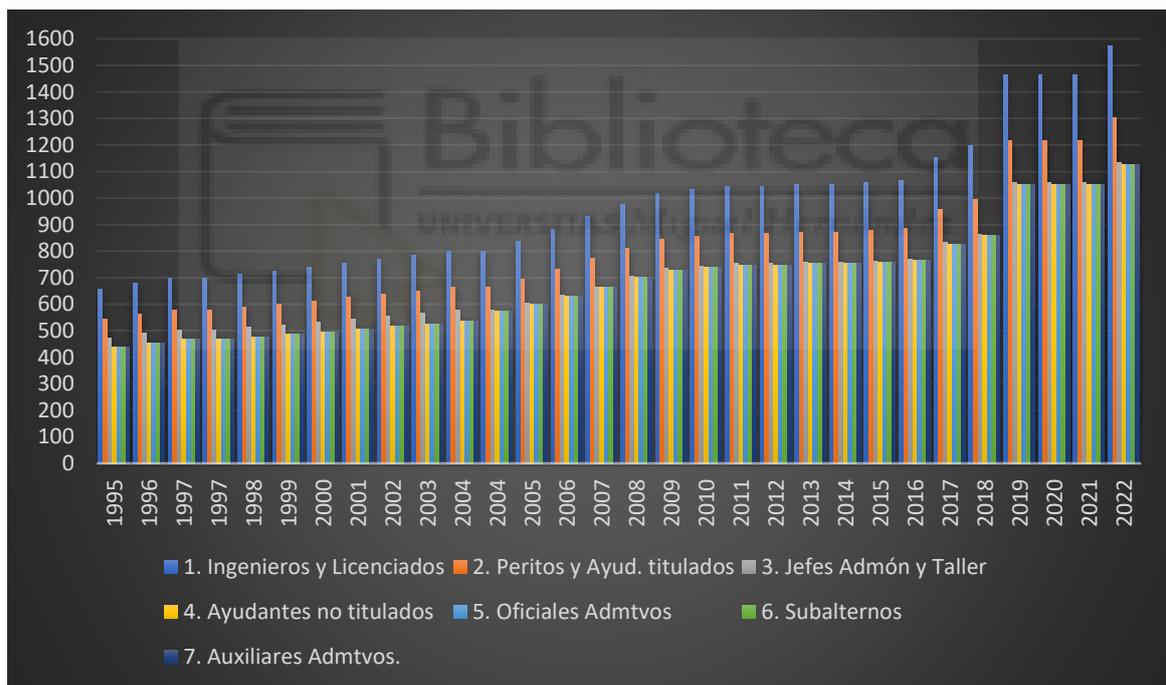
Estas bases de cotización han sufrido gran variedad de cambios desde hace más de 20 años. Se trata de esas remuneraciones máximas totales que un trabajador encajado en ese rango puede recibir con carácter mensual, incluidas las pagas extraordinarias. Esa cotización se realiza mediante el salario y las pagas extraordinarias, donde la suma de ambos es la base para calcular cuánto es la cotización del trabajador, y conocer los

porcentajes de aplicación. A partir de ello, se establece la cuantía a aportar por parte del trabajador y la empresa a la Seguridad Social.

A modo de ilustración, he desarrollado una serie de gráficos donde se observa la evolución de estas bases mínimas y máximas, tanto mensuales como diarias, de las 11 categorías profesionales en las que se divide el Régimen General de Cotización por cuenta ajena a la Seguridad Social:

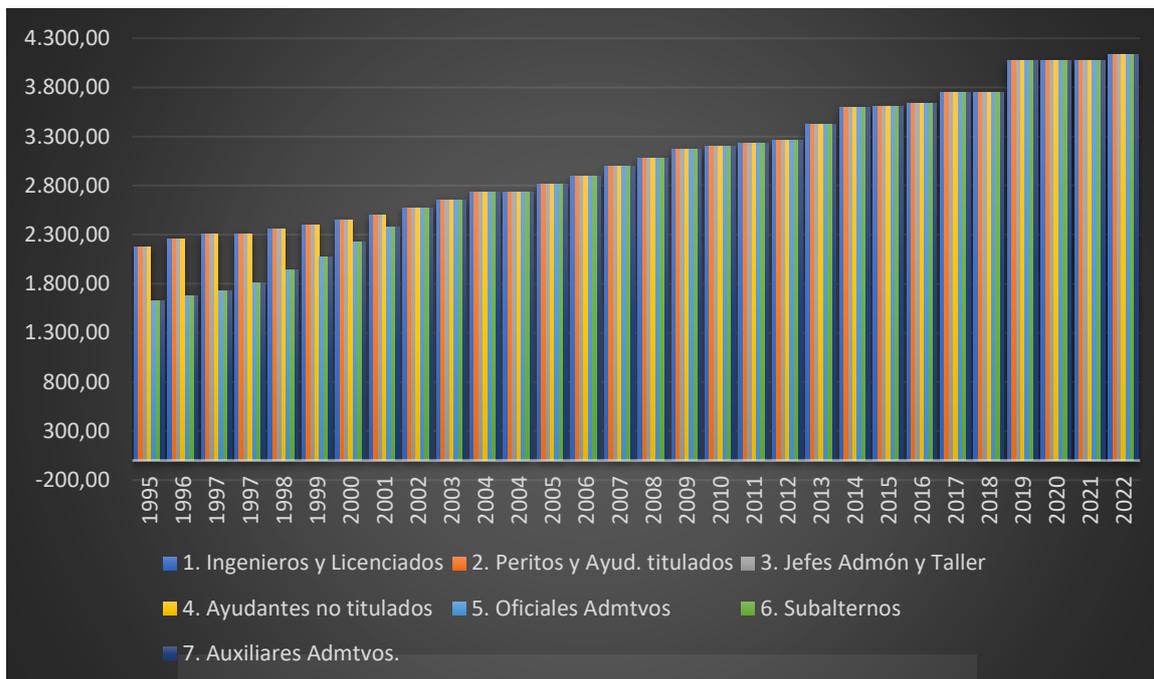
1. Ingenieros y Licenciados
2. Peritos y Ayudantes. Titulados
3. Jefes Administración y Taller
4. Ayudantes no titulados
5. Oficiales Administrativos
6. Subalternos
7. Auxiliares Administrativos
8. Oficiales de 1ª y 2ª
9. Oficiales de 3ª y Especialistas
10. Peones
11. Trabajadores de 17 años.

GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÍNIMAS MENSUALES DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL



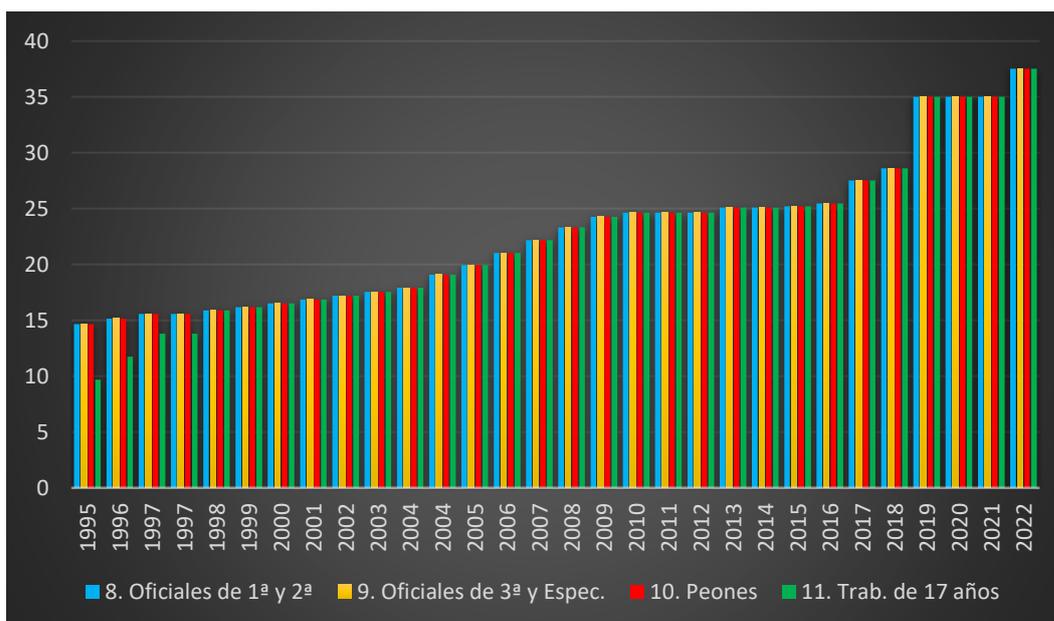
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo

GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÁXIMAS MENSUALES DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL



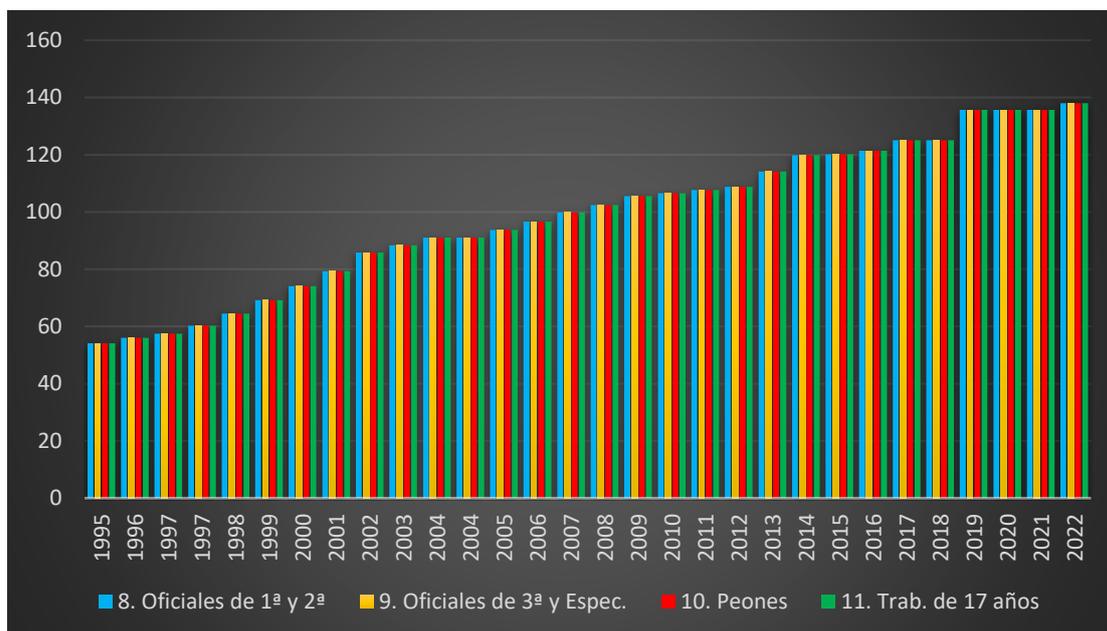
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo

GRÁFICO 3: EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÍNIMAS DIARIAS DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo

GRÁFICO 4: EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÁXIMAS DIARIAS DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo

Como se puede observar, en las 4 gráficas se muestra esa tendencia ascendente desde entre los años seleccionados. Entre este periodo de tiempo, se puede observar cómo desde 1995 hasta el año 2002 no existe una base máxima mensual equivalente para todas las categorías profesionales, mientras que las bases mínimas mensuales siguen siendo diferentes hasta el 2022.

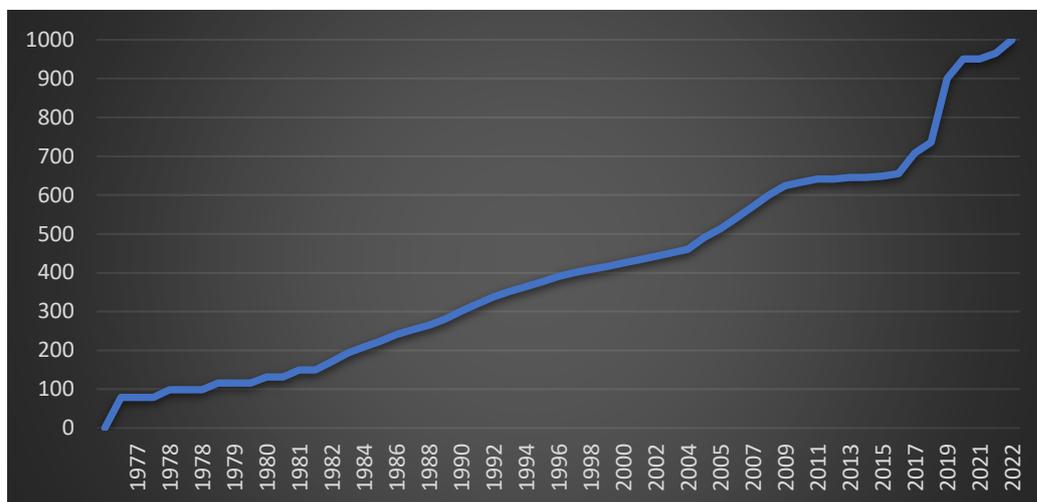
Se ha producido un crecimiento continuo año tras año, pero, sin embargo, como muestran todas las gráficas, en el año de 2019 se produce uno de los crecimientos más notables. Esto se debe al aumento del SMI aquel año mediante el Real Decreto 1462/2018, de 735.9 €/mensuales a 900€/mensuales, una subida del 22.3% que hizo que los bases máximas y mínimas de cotización crecieran exponencialmente. Se trata de la subida más importante desde el 1978.

3.2 Salario Mínimo Interprofesional

De la misma manera, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) también ha evolucionado a lo largo de los años. De hecho, este año 2022 se ha llegado a la cifra redonda de 1000€/mensuales. Se trata pues de un aspecto clave para saber por qué evolucionan bases, tasas y diferentes cuotas que aumentan, a medida que este SMI crece. Actualmente, el SMI se encuentra regulado por el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se

fija el salario mínimo interprofesional para 2022. Como complemento a la evolución mencionada anteriormente, hemos desarrollado un gráfico donde se observa la evolución del SMI desde el 1977.

GRÁFICO 5: EVOLUCIÓN SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo

3.3 Tipos de cotización

Junto con el SMI, otro aspecto relevante para la cotización son los tipos de cotización, que también se encuentran regulados en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, junto con las bases. En las siguientes tablas se presentan los porcentajes de cotización pertenecientes a trabajadores y empresarios.

Tabla 2: TIPOS DE COTIZACIÓN EN %

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,6	4,7	28,3
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12	2	14
Resto Horas Extraordinarias	23,6	4,7	28,3

Fuente: <https://www.seg-social.es/>

(1) Exoneración en la cotización por contingencias comunes (salvo IT), desempleo, fondo garantía salarial y formación profesional, prevista en el art. 152 del RD Legislativo 8/2015:

aplicable durante el año 2022 a trabajadores cuenta ajena o a socios trabajadores o de trabajo de cooperativas, que continúen trabajando tras haber alcanzado la edad de 65 años si acreditan cotizaciones de 37 años y 6 meses o más; o tras haber alcanzado la edad de 66 años y 2 meses, si acreditan cotizaciones inferiores a 37 años y seis meses.

- Tipo de cotización aplicable durante el año 2022 por IT por contingencias comunes: 1,55 %, del que el 1.30% será a cargo de la empresa, y el 0.25 % a cargo del trabajador.

(2) Los contratos de duración determinada por tiempo inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario que se abonará a su finalización, y que durante el año 2022 tendrá un importe de 26,57 €. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial de Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, ni a los contratos por sustitución.

Tabla 3: TIPOS DE COTIZACIÓN EN %

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,5	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,7	1,6	8,3
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	6,7	1,6	8,3
	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOGASA	0,2		0,2
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,6	0,1	0,7

Fuente: <https://www.seg-social.es/>

Tabla 4: TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

MÁXIMO	MÍNIMO
4.139,40	1.125,90
CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	
GRUPO COTIZACIÓN	BASE MÍNIMA/HORA
1	9,47
2	7,85
3	6,83
4 a 11	6,78

Fuente: <https://www.seg-social.es/>

La cotización a la Seguridad Social por los contratos de formación consistirá en una cuota única mensual distribuida de la siguiente forma:

Tabla 5: COTIZACIÓN POR CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Por Contingencias Comunes	47,28 €	9,43 €	56,71 €
Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	IT (Incapacidad Temporal) 3,64€ IMS (Incapacidad, Muerte y Supervivencia) 2,87 € (euros)		6,51 €
Desempleo (*)	64,17 €	18,08 €	82,25 €
Fondo de Garantía Salarial	3,59 €		3,59 €

Fuente: <https://www.seg-social.es/>

() Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para el año 2022 (1.125,90 euros), a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador. (Web oficial Seguridad Social, 2022)*

Esta cotización también será aplicable:

A las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, y las personas que realicen prácticas no laborales al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. No existirá obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, fondo de garantía salarial ni por formación profesional. (Web oficial Seguridad Social, 2022)

Toda esta información viene recogida en la web oficial de la Seguridad Social además de en la Ley 22/2021. Además, se ha de mencionar la Orden PCM/1353/2021, de 2 de diciembre, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2021, normativa relevante para la cotización en el Régimen General. El objetivo principal de esta orden es el desarrollo de las previsiones legales en materia de cotizaciones sociales para el periodo del ejercicio 2021 que se vio afectado por el aumento del salario mínimo interprofesional tras la publicación del Real Decreto 817/2021 de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, para colectivos incluidos en el Régimen General con especialidades (artistas, profesionales taurinos, manipulado y empaquetado de tomate fresco, trabajadores por cuenta ajena agrarios y empleados de hogar) y para los regímenes especiales de Seguridad Social (trabajadores por cuenta propia o autónomos, trabajadores del mar y minería del carbón). (Resumen de la Orden PCM/1353/2021, de 2 de diciembre / Fraternidad-Muprespa 2022)

Además de esta normativa mencionada anteriormente, el 31/12/2021 entró en vigor el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. En este Real Decreto se llevan a cabo una serie de modificaciones dentro de los contratos temporales (Desaparece el contrato por obra o servicio y se redefinen el contrato por circunstancias de la producción y para sustitución del trabajador (antigua interinidad). Se endurecen las sanciones por contratación temporal fraudulenta que se impondrán por cada empleado), contratos formativos (Se rediseñan los contratos formativos. Se regula así el contrato de formación en alternancia (para compatibilizar la actividad laboral con los procesos formativos) y el contrato destinado a adquirir una práctica profesional adecuada a los niveles de estudios (con una duración máxima de un año)) y contratos fijos discontinuos (Se potencia esta figura frente a los temporales. Se puede concertar para la realización de trabajos estacionales o vinculados a actividades de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo intermitentes, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Pueden utilizarse para la ejecución de contratos que, siendo previsibles, sean parte de la actividad ordinaria de la empresa), además de otra variedad de cambios e de otros aspectos. (Garrigues. (2021, diciembre 30))¹²

Estos contratos han visto modificada su cotización a partir de la publicación de la Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022. Con el objetivo de profundizar en estos cambios, adjunto en el anexo un artículo donde se describe todos los cambios de cotización realizados.

Conviene explicar qué son los tipos de cotización, cómo ha sido su evolución y porqué son considerados un aspecto clave dentro de la cotización. Los tipos de cotización son unos porcentajes empleados sobre la base de cotización de los trabajadores para obtener la cantidad a ingresar a la Seguridad Social. Como se ha podido observar en las tablas 2,3,4 y 5, existen 3 tipos de cotización diferentes:

¹²Novedades del Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/novedades-real-decreto-ley-medidas-urgentes-reforma-laboral-garantia-estabilidad-empleo

1. Contingencias comunes: en este tipo de cotización se calculan los importes a ingresar por parte del trabajador y por parte de la empresa, unos porcentajes que se establecen cada año en los Presupuestos Generales del Estado.
2. Contingencias profesionales: se trata de un tipo de cotización variable, ya que, dependiendo del tipo de puesto y de las características, o de la actividad que desarrolle la empresa puede variar.
3. Recaudación conjunta: estos tipos de cotización hacen referencia a los importes determinante por desempleo, FOGASA y Formación Profesional.

En cuanto a su evolución, a la vista de los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, no se ven grandes cambios durante los últimos años, por lo que se ha seguido con los mismos porcentajes desde prácticamente hace 20 años en el régimen de contingencias comunes.

3.4 Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

Por otra parte, otro aspecto importante dentro de la normativa vigente para la cotización del Régimen General de la Seguridad Social es el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Se trata de un índice empleado como referencia para la concesión de ayudas, subvenciones o el subsidio de desempleo, que fue implementado a partir de 2004 para sustituir al ya mencionado Salario Mínimo Interprofesional, como referencia para conceder estas ayudas. Este indicador ha ido creciendo a un ritmo menor que el SMI, con el objetivo de facilitar el acceso a aquellas economías más desfavorecidas, quedando el SMI restringido al ámbito laboral. (Iprem.es, 2022)¹³ A modo de ilustración, he desarrollado un gráfico donde se observa cómo ha evolucionado este indicador, de la mano de la legislación aplicada año tras año, desde el 2004.

¹³ Página web oficial IPREM: <http://www.iprem.com.es/>

GRÁFICO 6: EVOLUCIÓN Y NORMATIVA IPREM MENSUAL



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además de datos de Iprem.es

4. Actualidad en el Sistema.

En este apartado se van a explicar una serie de novedades que se han producido en el actual Sistema de Cotización. Estas novedades están relacionadas con acontecimientos ocurridos durante los últimos años, considerándolas de especial relevancia para el trabajo, y en general para el Sistema de Cotización español.

En primer lugar, debemos mencionar la inclusión de dos Regímenes Especiales integrados en el Régimen General de la Seguridad Social. El primero de ellos es el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, que a partir de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE del 2 de agosto), y con efectos de 1 de enero de 2012, quedó integrado dentro del Régimen General. Con ello, lo que pretende el legislador ha sido la homogeneización de estos sistemas integrándolos directamente en el Régimen General, sin tener en cuenta aquellas particularidades que hicieron efectiva su integración en el Régimen Especial. Esta integración supone una mejora en el ámbito de protección de los empleados, pero también suponen un aumento de los costes a los empleadores. Por otra parte, otro Régimen Especial que se ha integrado en el Régimen General ha sido el Agrario. La Ley 18/2007, de 4 de Julio, procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, creándose por primera vez un Sistema Especial dentro de un Régimen Especial. Tras esta Ley, el Régimen Especial Agrario, sólo estará integrado por trabajadores por cuenta ajena. No obstante, no fue hasta 2012, cuando este sistema agrario se integró en el Régimen General de la Seguridad Social mediante la Ley 28/2011 de 22 de septiembre. Ello supuso la creación de un Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, estableciéndose la obligación de cotizar tanto en periodos de actividad como de inactividad.

La segunda novedad que vamos a comentar está relacionada con el abono de un complemento de maternidad y paternidad con el objetivo de reducir la brecha de género en las pensiones. Este complemento se encuentra en el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS): *Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.* Para la concesión de este complemento se ha de demostrar que, tras el nacimiento del hijo, el progenitor ha sufrido un perjuicio. Esta medida estará en vigor siempre que la brecha entre pensiones sea superior al 5%, constituyéndose en una cuantía fija de 378 euros anuales por cada hijo a partir del primero (hasta un máximo de

cuatro), que se reconocerá en todas las modalidades de pensión (jubilación, jubilación anticipada voluntaria, incapacidad permanente y viudedad), salvo la jubilación parcial. Esta cuantía se irá actualizando de acuerdo con la revalorización de las pensiones y no computa a efectos de complemento a mínimos ni como tope de la pensión. Este nuevo complemento parte de la necesidad de hacer de ésta una herramienta más justa y eficiente en la reducción de las diferencias de pensión entre hombres y mujeres. Sustituye al artículo 60 que fue introducido en la Ley General de Seguridad Social por la Ley 48/2015, que establecía un suplemento sólo para las mujeres a partir del segundo hijo. Dicho complemento fue considerado discriminatorio por una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (12 de diciembre de 2019, asunto WA). Además, la medida aprobada hoy también responde a la recomendación 17 aprobada por el Pacto de Toledo el pasado mes de noviembre y ha sido consensuada en el seno del diálogo social. (Revista de la Seguridad Social, 2022)¹⁴

En tercer lugar, he de mencionar la reforma laboral publicada en el BOE de 30/12/2021 mediante el Real Decreto-ley 32/2021¹⁵, de 28 de diciembre. Dentro de este Real Decreto se establece una modificación del artículo 151 de la LGSS, en materia de cotización adicional en contratos de duración determinada, donde a la finalización de dichos contratos inferiores a 30 días, el empresario deberá abonar una cotización adicional. El importe de dicha cotización adicional será, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 151 de la LGSS y en la Orden PCM/1353/2021, de 2 de diciembre, de 26,57 euros -resultado de la operación: $37,53 \times 23,60\% \times 3$ (Boletín 1/2022 14 de enero de 2022 de la TGSS, 2022)

En cuarto y último lugar, debo tratar el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI), aplicado a partir de 2023, recogido en la Disposición final cuarta¹⁶ de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social en el largo plazo. Este mecanismo consta de dos componentes: la

¹⁴ Revista SS: El Gobierno aprueba un nuevo complemento para reducir la brecha de género en las pensiones

¹⁵ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

¹⁶ Disposición final cuarta: Mecanismo de equidad intergeneracional https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-21652#:~:text=Disposici%C3%B3n%20final%20cuarta.%E2%80%83Mecanismo%20de%20equidad%20intergeneracional.

reactivación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, mediante una aportación en un plazo de 10 años de 0.6% adicional de cotización, donde 0.5% corresponderá a cotización por parte de la empresa, y 0.1% restante al trabajador; el segundo componente es que si a partir de 2033 se apreciara en los Informes de Envejecimiento de la Comisión Europea (C.E.) (Agenging Report) una desviación notable respecto al gasto en pensiones a 2050, se empleará dicho Fondo de reserva, con un límite del 0.2% del Producto Interior Bruto. Los objetivos se basan en evitar castigar a las pensiones de los jóvenes de hoy, además de reforzar los recursos del sistema, donde el MEI resulte más equitativo desde el punto de vista intergeneracional. (Artículo de prensa Gobierno de España, 2021)¹⁷.



¹⁷ Artículo de prensa Gobierno de España sobre el Mecanismo de Equidad Intergeneracional: <https://prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/downloadFile.do?tipo=documento&id=4.149&idContenido=4.435#:~:text=As%C3%AD%20el%20Mecanismo%20de%20Equidad,seguridad%20adicional%20para%20el%20sistema.&text=Tiene%20como%20objetivo%20crear%20un,senda%20de%20gasto%20en%20pensiones.>

CAPÍTULO 2: LA COTIZACIÓN EN LA UE

Dentro de este orden de ideas, a continuación, vamos a realizar un análisis de cómo se lleva a cabo la cotización dentro de la Unión Europea, qué sistemas se emplean, además de realizar un análisis, a partir del derecho comparado, de las diferentes particularidades que presentan los sistemas de los países que integran la UE.

1. Análisis general de la Seguridad Social en Europa.

En este primer apartado pretendo realizar un estudio general de cómo está regulado el sistema de Seguridad Social, dentro de la Unión Europea. Para ello, debo comenzar mencionando que la Seguridad Social se encuentra coordinada mediante unas normas comunes aplicables a todos los ciudadanos de la UE, además de Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza. Todos estos países poseen una regulación nacional propia, por lo que no existe un régimen europeo único, siendo los países libres de ejecutar una legislación propia. Esa normativa de la UE pretende garantizar la cobertura de aquellas personas que se desplazan de un país a otro. Esas personas a las que se le aplica la normativa deben de reunir alguno de estas tres características:

- Nacionales de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega o Suiza que estén o hayan estado asegurados en uno de esos países y a los miembros de su familia.
- Apátridas o refugiados residentes en la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega o Suiza que estén o hayan estado asegurados en uno de esos países y a los miembros de su familia.
- Nacionales de países no pertenecientes a la UE que residan legalmente en el territorio de la UE y que se hayan desplazado entre sus países miembros, y a los miembros de su familia.

Esta información, proporcionada por la web oficial de la Comisión Europea¹⁸, responde a un resumen de aplicabilidad del sistema recogido tanto en el Tratado de la Unión Europea, como en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, además de los sucesivos reglamentos desarrollados durante los últimos 50 años, por parte de la Unión Europea.

Como nuestro objetivo principal es analizar los distintos sistemas de cotización de trabajadores por cuenta ajena, debo mencionar que los Reglamentos Comunitarios (C.E.)

¹⁸ Web oficial de la Comisión Europea: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=849>

Nº 883/2004¹⁹ y Nº 987/2009²⁰, encargados de la coordinación de la de los Sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros de la Unión Europea desde el 01.05.2010, tienen 4 principios fundamentales, que son los siguientes:

1. Igualdad de trato (artículos 4 y 5)

Los trabajadores por cuenta ajena o propia de otros Estados miembros tienen los mismos derechos y obligaciones que los ciudadanos del país de acogida. El derecho a la igualdad de trato es aplicable incondicionalmente a todo trabajador por cuenta ajena o propia procedente de otro Estado miembro que haya residido en el Estado de acogida durante un determinado período de tiempo. Por otra parte, si en un Estado miembro se atribuyen efectos jurídicos a determinadas situaciones (como estar casado) o acontecimientos (como sufrir un accidente), o al disfrute de prestaciones de seguridad social (por ejemplo, que aquellas personas que reciban una prestación de desempleo tengan derecho a pagar menos impuestos), dicho Estado ha de tener en cuenta hechos o acontecimientos semejantes, o el disfrute de prestaciones equivalentes, que hayan ocurrido en otro Estado miembro.

2. Totalización (artículo 6)

Este principio garantiza que en el cálculo de las prestaciones se tengan en cuenta los períodos previos de seguro, empleo o residencia en otros países. Si, por ejemplo, la legislación nacional exige que un trabajador haya estado asegurado o empleado durante un período de tiempo determinado antes de tener derecho a determinadas prestaciones, según el principio de totalización el Estado miembro competente debe tener en cuenta los períodos de seguro y empleo completados en otro Estado miembro.

3. Aplicación de una sola legislación (artículo 10 y artículo 11, apartado 1)

Con este principio se evita que puedan obtenerse ventajas indebidas del derecho a la libre circulación. Cada beneficiario está cubierto por la legislación de un solo país y paga sus cotizaciones únicamente en ese país.

¹⁹ Reglamento (C.E.) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-81111>

²⁰ Reglamento (C.E.) nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (C.E.) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2009-82043>

4. Exportabilidad (artículo 7)

Este principio significa que las prestaciones de seguridad social pueden percibirse en todo el territorio de la Unión y prohíbe que los Estados miembros reserven el pago a las personas que residan en ellos; sin embargo, este principio no se aplica a todas las prestaciones sociales. Por ejemplo, existen normas especiales en el caso de los desempleados.

Otro aspecto relevante dentro de la cotización son las prestaciones que se obtienen gracias a ellas. En el artículo 3 del Reglamento 883/2004 se enumeran las prestaciones de seguridad social incluidas en él:

- *prestaciones de enfermedad, de maternidad y de paternidad asimiladas, pero no la asistencia social y médica con control de recursos por no depender esta de cotizaciones anteriores al sistema de seguridad social;*
- *prestaciones de vejez, de supervivencia y de invalidez;*
- *prestaciones de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional;*
- *subsidios de defunción;*
- *prestaciones de prejubilación, de desempleo y familiares;*
- *prestaciones especiales en metálico no contributivas no exportables.*

Como mencionaba anteriormente, en los últimos 50 años se han producido gran número de cambios tanto en legislación, como la aparición de nueva jurisprudencia dentro de la Unión Europea. Concretamente, desde 1971, la legislación en materia de coordinación de la seguridad social ha sido modificada en numerosas ocasiones para tener en cuenta la evolución a escala de la Unión, los cambios en las legislaciones nacionales y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Ello ha proporcionado una serie de cambios hacia una mejor coordinación de los sistemas de seguridad social.

El sistema modernizado de coordinación introdujo también el principio de buena administración, por el que las instituciones de los Estados miembros están obligadas a cooperar entre sí y prestarse asistencia mutua, y estableció la creación de un sistema de intercambio electrónico de datos entre instituciones nacionales. La Comisión puso a disposición el sistema central de Intercambio Electrónico de Información sobre Seguridad

Social (EESSI) en julio de 2017, y se espera que esté plenamente operativo en los 32 países participantes en junio de 2022.

El sistema modernizado de coordinación también abarca:

- *unas normas actualizadas en consonancia con las prácticas sociales actuales (por ejemplo, disposiciones relacionadas con los períodos para el cuidado de los hijos);*
- *una protección mejorada de los derechos (por ejemplo, con la mejora del suministro de información y asistencia a los ciudadanos y la introducción de nuevos procedimientos de diálogo y conciliación);*
- *la clarificación de determinados aspectos, por ejemplo, mediante la incorporación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asimilación de hechos);*
- *unos procedimientos institucionales reforzados y simplificados (como el intercambio electrónico de datos);*
- *la mejora y la agilización del reembolso de los costes de asistencia sanitaria.*

En julio de 2019 se dio un nuevo paso hacia una mejor coordinación de los sistemas de seguridad social con la creación de la Autoridad Laboral Europea (ALE). La ALE ha asumido los aspectos operativos de la coordinación de la seguridad social, así como la mediación, a través de un consejo de mediación específico, en caso de litigios entre las autoridades nacionales en relación con la aplicación del Derecho de la Unión en el ámbito de la movilidad laboral y la coordinación de la seguridad social. (Fichas técnicas sobre la Unión Europea: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.4.pdf , 2021)

2. Contribuciones a la Seguridad Social en la Unión Europea: Régimen general de trabajadores por cuenta ajena.

En este apartado estudiaremos las diferentes características que podamos observar en los sistemas de contribución, tomando como referencia de estudio el Régimen General de trabajadores por cuenta ajena, dentro de los diferentes países que forman parte de la Unión Europea, Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza y Reino Unido.

Para nuestro estudio, se ha empleado información de la página internacional de PwC²¹ (PriceWaterhouseCoopers), de donde se ha traducido y seleccionado información

²¹ Página oficial de PwC: <https://taxsummaries.pwc.com/>

detallada y actualizada, acerca de la cotización al Régimen General de Trabajadores de todos los países que se van a desarrollar a continuación. Para algunos países existe información adaptada por el propio Ministerio de Empleo español, donde se ha citado la fuente y procedencia de esos mismos datos; el resto de información procede de la página mencionada anteriormente.

De entre los países analizados, iniciamos nuestro estudio con **Alemania**, un país donde el SMI se encuentra en 1621 euros mensuales. Se trata pues de uno de los países europeos más relevantes y avanzados en cuanto a derechos sociales. Debido a la pandemia y ante la inflación provocada en los precios, durante el año 2021 subió un 1.6%. Por lo que respecta a la cotización, el Ministerio de Trabajo y Economía social, desde su web <https://www.mites.gob.es/> , nos proporciona las cuotas de trabajador y empresario, además de las bases máximas y mínimas de cotización a la seguridad social alemana para 2022:

Tabla 6: Tipos de cotización a la Seguridad Social alemana.

CUOTAS		Trabajador	Empresario
Seguro de enfermedad²²	14,60%	7,3%	7,3%
- cuota reducida	14,00%	7,0%	7,0%
- cuota adicional (según la <i>Krankenkasse</i>), promedio	1,30%	repartida a partes iguales	
Seguro de dependencia²³	3,05%	1,525%	1,525%
- mayores de 23 años sin hijos	3,40%	1,875%	1,525%
- pensionistas con hijos	3,05%	3,05%	
- pensionistas sin hijos	3,40%	3,40%	
Seguro de desempleo	2,40%	1,20%	1,20%
Seguro de pensiones	18,60%	9,3%	9,3%
Cuota fija para minijobs (hasta 450 €)			
Seguro de enfermedad	13,00%		13,00%
Seguro de pensiones	15,00%		15,00%
- cuota voluntaria	3,6%	3,6%	

²² El Organismo alemán de pensiones (Deutsche Rentenversicherung) abona el 50% de la cuota de los pensionistas; el 50% restante se descuenta directamente de la pensión. La Agencia Federal de Empleo abona la totalidad de las cuotas de los desempleados.

²³ En el Land de Sajonia, debido a un día festivo adicional (Buß- und Betttag), las cuotas se reparten de forma desigual:

Trabajador: 2,025%/ Empresario: 1,025% - Trabajadores mayores de 23 años sin hijos: 2,375%/ Empresario: 1,025%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía social español

Tabla 7: Bases máximas y mínimas de cotización en Alemania.

Bases de cotización de la seguridad social	Países occidentales		Países orientales	
	mes	año	mes	año
Remuneración media provisional seguro de pensiones	38.901		38.901	
Base máxima de cotización seguro de pensiones y desempleo	7.050	84.600	6.750	81.000
Base máxima de cotización seguro de pensiones de la minería	8.650	103.800	8.350	100.200
Tope salarial obligación del seguro de enfermedad y dependencia	5.362,50	64.350	5.362,50	64.350
Base máxima cotización seguros de enfermedad y dependencia	4.837,50	58.050	4.837,50	58.050
Índice de referencia para el cálculo de prestaciones	3.290*	39.480*	3.150	37.800

* Para los seguros de enfermedad y dependencia estos valores se aplican en todo el país.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social español

En segundo lugar, aparece **Bélgica** con un SMI de 1658 euros mensuales. Se trata de otro país que sigue la tendencia de subida de salarios tras la pandemia. En cuanto a sus tipos de cotización, la participación del trabajador en las contribuciones a la seguridad social es del 13,07% de la remuneración bruta total, sin tope. La participación del empleador actualmente varía alrededor del 27%.

Los impuestos del seguro social son deducibles para determinar la renta imponible. Para los empleados extranjeros con asignaciones a corto plazo en Bélgica que siguen estando sujetos a los regímenes de seguridad social de su país de origen, se puede conceder una exención de la seguridad social, dependiendo del país de origen del solicitante.

A modo de ejemplo, los empleados extranjeros que son trasladados a Bélgica por un empleador de los Estados Unidos (EEUU) por un período que no exceda los cinco años y que siguen cubiertos por el régimen de seguridad social de los EEUU, el acuerdo de seguridad social entre Bélgica y los EE. impuestos de la seguridad social.

- Contribución especial a la seguridad social

También se debe una contribución especial a la seguridad social, cuyo monto varía entre 9,30€ y 60,94€ por mes. Este aporte se recauda mediante deducciones mensuales del

salario neto, aunque el monto final adeudado se determinará mediante el proceso de declaración de impuestos sobre la base de los ingresos familiares netos gravables reales.

La contribución especial a la seguridad social no es deducible de impuestos. El importe máximo adeudado por una familia al año asciende a 731,28 €.

El siguiente país objeto de estudio es Croacia, un país donde el SMI es de 623,7€. El sistema de seguridad social de Croacia cubre la pensión y el seguro de salud. La moneda oficial es la Kuna (HRK) con una cotización equivalente a 0,13€ en el mes de marzo de 2022.

Las contribuciones a la seguridad social se pagan con respecto a los ingresos realizados o con respecto a una base artificial, según el estado que tenga el individuo en el sistema de seguridad social, así como otras circunstancias relevantes.

En el caso de personas que trabajan por cuenta ajena, las cargas de la seguridad social corren a cargo del trabajador y del empleador.

Las cotizaciones de los trabajadores a la seguridad social son cotizaciones previsionales gravadas a una tasa del 20% (15% I. Pagos de bloque, 5% II. Pagos de bloque). La base para su pago es el salario bruto, que tiene un tope en los siguientes valores para 2022:

- Límite mensual de HRK 57222 (aplicable para los pagos del I. y II. bloque en caso de salario).
- Límite anual de HRK 686.664 (aplicable a los pagos del I. bloque independientemente de si el pago es salario u otro tipo de remuneración).

Adicionalmente, los empleadores realizan aportes sociales por las siguientes prestaciones de seguridad social:

- Seguro de salud: 16,5%

La base para el pago de las contribuciones a la seguridad social del empleador es el salario bruto, que no tiene tope.

Los empleadores tienen ciertas obligaciones adicionales con respecto a las personas discapacitadas.

Aparte de algunas excepciones, los empleadores que emplean a 20 o más empleados están obligados a contratar a un número prescrito de personas discapacitadas. El número asciende al 3% del número total de empleados.

Los empleadores que no cumplan con los requisitos prescritos deben pagar una tarifa mensual equivalente al 20% del salario bruto mínimo (el salario bruto mínimo para 2022 asciende a 4687,50 HRK) por cada persona discapacitada que el empleador deba contratar.

En cuarto lugar, aparece **Dinamarca**, un país donde no existe legislación acerca del SMI, y donde la moneda es la corona danesa (DKK), equivalente a 0,13€. El sistema de seguridad social danés se financia principalmente a través de los ingresos fiscales ordinarios y solo con contribuciones muy limitadas a la seguridad social para empleados y empleadores.

Las estimación de contribuciones a la seguridad social danesa es fija, correspondiendo al trabajador una cuota anual de 1135,8 DKK, y una cuota de 2271,6€ al empresario. Además, se realizan aportaciones complementarias relativas al fondo de maternidad de 1350 DKK, un seguro estima de accidentes de trabajo de 5000 DKK junto con otros planes destinados a la seguridad social de 5300 DKK.

Todas las personas que trabajen en Dinamarca y que estén totalmente sujetas a impuestos en Dinamarca y que estén cubiertas por la seguridad social danesa también deben pagar una tasa complementaria del mercado laboral (ATP).

Las contribuciones a la seguridad social danesa y, en algunos casos, las contribuciones a la seguridad social extranjeras son deducibles de los ingresos personales a efectos fiscales. El empleador es responsable de retener y pagar las contribuciones en nombre de sus empleados.

En quinto lugar, está **Francia**, un país donde el SMI es de 1603,1€. El sistema de seguridad social francés se compone de varios regímenes que ofrecen una amplia gama de prestaciones. Este sistema incluye la cobertura básica de la seguridad social (enfermedad, maternidad, invalidez, muerte, prestaciones por accidentes de trabajo y pensión estatal de vejez), prestaciones por desempleo, planes de jubilación complementarios obligatorios, cobertura complementaria por muerte/invalidez y cobertura complementaria de salud.

Los aportes se reparten entre empleador y trabajador; en promedio, la parte de las contribuciones del empleador representa el 45% del salario bruto. Para 2022, la participación del empleado en las cotizaciones sociales francesas representa aproximadamente del 20 % al 23 % de la remuneración. Sin embargo, dado que las contribuciones se calculan utilizando varios límites máximos, la tasa promedio disminuirá a medida que aumente el salario bruto.

Las contribuciones de los empleadores a los planes de cobertura médica adicionales (que son obligatorias y colectivas) están sujetas a impuestos.

Generalmente, para cualquier empleado que lleva a cabo una actividad asalariada en Francia, el empleador retiene la parte del empleado y paga la parte del empleador de las cargas de la seguridad social francesa. Sin embargo, Francia ha firmado acuerdos con más de 40 países por los que los expatriados trasladados temporalmente a Francia pueden permanecer en los regímenes de seguridad social del país de origen y están exentos de las cargas francesas (alcance de la exención según la disposición aplicable del acuerdo bilateral), siempre que tienen un certificado de cobertura válido.

En sexto lugar, **Irlanda**, país cuyo SMI es de 1774,5€ mensuales. Este país sigue un sistema denominado Pay-related social insurance (PRSI). Este sistema se carga sobre los ingresos del trabajo, incluidos los beneficios no monetarios imponibles. Las personas que ganan menos de 352€ en cualquier semana no están obligadas a pagar PRSI por esa semana.

Las contribuciones al PRSI también se aplican con respecto a los ingresos de un comercio o profesión o de los ingresos por inversiones. La contribución mínima por pagar es de 500€. Los tipos de cotización se diferencian en el tipo de contribuyente: en el caso de ser de Clase A1 (el tipo de persona más empleada) contribuye el empresario un 11.05% y el empleado un 4%; en la Clase (Propietarios y directores que no son asegurables en la Clase A) el empresario no contribuye, mientras que es solo el trabajador el que contribuye con otro 4%.

En séptimo lugar se encuentra **Letonia**, un país donde el SMI es de 500€ mensuales. En caso de que una persona gane menos de todas las fuentes de ingresos imponibles del NSIC (National social insurance contributions), el empleador es responsable de realizar las contribuciones en nombre de los empleados.

Las personas empleadas por múltiples empleadores o las personas que trabajan por cuenta propia y son empleados deben sumar sus ingresos totales para determinar si los ingresos están dentro del monto mínimo.

Desde enero de 2014, se ha limitado el NSIC que atrae ingresos. Para el año fiscal 2022, el límite es de 78100 €.

2021 trajo una disminución en las tasas de cotización de NSIC. Las tasas de cotización se resumen en los siguientes datos:

- Empleo con una empresa registrada en Letonia/UE/EEE (tarifa dividida): donde el trabajador contribuye con 10.50% y el empresario 23.59%.
- Empleo con una empresa registrada en Letonia/UE/EEE (empleado con derecho a jubilación) (tasa dividida): donde el trabajador contribuye con 9.25% y el empresario 20.77%.
- Extranjero empleado por un empleador extranjero no residente (tarifa completa pagadera por el empleador o el empleado): 31.83%

En octavo lugar se encuentra Luxemburgo, un país donde el salario mínimo es el más alto de los que vamos a estudiar, concretamente 2257 € al mes.

Las contribuciones obligatorias a la seguridad social para los empleados se enumeran a continuación:

- Por enfermedad: 3,05% de la retribución periódica bruta, que se limita a un límite máximo mensual de 11284,77 € (límite anual estimado en 135417,24 € a partir del 1 de enero de 2022).
- Por pensión: 8% de la retribución bruta, que se limita a un límite máximo mensual de 11284,77 € (límite anual estimado en 135417,24 € a partir del 1 de enero de 2022).

Las contribuciones a la seguridad social deben ser retenidas por el empleador del salario bruto del empleado.

Ciertos acuerdos de seguridad social multilaterales y bilaterales protegen los intereses de los empleados residentes temporales.

Los empleados (residentes y no residentes) que cotizan a la seguridad social en Luxemburgo están sujetos a la denominada contribución de dependencia sobre sus

ingresos profesionales brutos, reducida en 564,23 € al mes (es decir, estimada en 6770,85 € a partir del 1 de enero de 2022).

En noveno lugar se encuentra **Países Bajos**, con un SMI de 1725€ mensuales. El sistema de seguridad social de este país es uno de los mejores del mundo, pero, sin embargo, no es público, o al menos sus coberturas son mínimas y solo para un grupo de residentes. Las contribuciones al seguro de los empleados y el impuesto nacional al seguro se aplican a los residentes y no residentes en virtud de una serie de normas diferentes.

Impuesto al seguro nacional

En virtud de la normativa fiscal nacional sobre seguros, las cotizaciones se gravan sobre los ingresos hasta un máximo de 35472 €. En la actualidad, la contribución tiene un tope de 9808 € por año. De esta cantidad se pueden deducir varias bonificaciones de tasas. Las contribuciones al seguro nacional pagadas por un empleado no son deducibles de la renta imponible. Las contribuciones al seguro nacional y los impuestos sobre la renta se incluyen como un impuesto único en el primer tramo del impuesto sobre la renta.

Contribución al seguro de empleados

Según las normas del seguro de los empleados, las cotizaciones se pagan sobre los ingresos hasta un máximo de 59706 €. La tasa de cotización depende de la industria del empleador, pero en promedio, las contribuciones anuales que debe pagar el empleador en su totalidad ascienden a 7027 € para un empleado con contrato de trabajo permanente y 10012 € para un empleado con contrato de trabajo temporal.

Ley holandesa de seguro de salud

Es obligatorio para todos los residentes de los Países Bajos y todos los empleados que están sujetos al impuesto sobre los salarios holandés estar cubiertos por la Ley de seguro médico holandés (Zorgverzekeringswet) y tener una póliza de seguro médico legal. Para los empleados el aporte consistirá en:

- una contribución nominal de aproximadamente 1522 € (incluidos 385 € de riesgo propio), a pagar a la compañía de seguros de salud, y
- una contribución relacionada con los ingresos (6,7 % sobre los ingresos hasta un máximo de 59706 €, con un máximo de 4200 €), que debe pagar el empleador a las autoridades fiscales neerlandesas.

En décimo lugar se encuentra Suecia, otro país que no cuenta con una legislación acerca de SMI, y que cuenta con una moneda (SEK) que cotiza a 0.096 euros.

Los empleadores pagan contribuciones a la seguridad social del empleador sueco sobre la compensación pagada a los empleados que están cubiertos por el sistema de seguridad social sueco.

Las cotizaciones a la seguridad social se imponen al 31,42% de la remuneración imponible total (sin tope) en efectivo y en especie pagadas por un empleador sueco o un empleador extranjero con un establecimiento permanente en Suecia. Los empleadores extranjeros que no tengan un establecimiento permanente en Suecia deben registrarse para el pago de las contribuciones a la seguridad social o pueden llegar a un acuerdo con el empleado para que pague e informe las contribuciones mensualmente. Se aplican diferentes tarifas según la solución que se utilice.

El empleado debe pagar una tarifa de pensión del 7 % de los ingresos brutos del trabajo, hasta SEK 572970 (es decir, una tarifa máxima de SEK 40100), pero la tarifa normalmente es totalmente acreditable fiscalmente en la declaración de impuestos del empleado (es decir, el costo efectivo del empleado normalmente es nulo).

En undécimo lugar se encuentra Bulgaria, un país con un SMI de 332.2€ mensuales y con una moneda denominada Leva búlgara (BGN), que equivale a 0.51€.

Las contribuciones al seguro nacional incluyen las contribuciones a la seguridad social y al seguro de salud.

La tasa agregada de las cotizaciones a la seguridad social es del 24,7 % al 25,4 %*, del cual el 14,12 % al 14,82 %* corre a cargo del empleador y el 10,58 % corre a cargo del empleado.

La tasa agregada de las cotizaciones al seguro de salud es del 8 %, del cual el 4,8 % corre a cargo del empleador y el 3,2 % corre a cargo del empleado.

La tasa de cotización total del seguro nacional (seguridad social y seguro médico) es del 32,7 % al 33,4 %*, del cual el 18,92 % al 19,62 %* corre a cargo del empleador y el 13,78 % corre a cargo del empleado.

Las tarifas anteriores se aplican a los ciudadanos búlgaros, así como a los ciudadanos de la UE/EEE que están sujetos a las cotizaciones de seguridad social de Bulgaria (es decir,

que no han obtenido un certificado de cobertura E101/A1²⁴ emitido por las autoridades de seguridad social de su país de origen). Los ciudadanos no pertenecientes a la UE/EEE también están sujetos a estas contribuciones bajo ciertas condiciones, excepto las contribuciones al seguro médico. Si tienen un permiso de residencia permanente en Bulgaria, también estarán sujetos a las cotizaciones del seguro médico.

Para las personas físicas que trabajen en régimen de contrato de trabajo o como administradores o interventores de empresas, la base mínima de aseguramiento depende de la actividad económica del asegurador, así como de la profesión y grado del asegurado. La base mínima varía entre BGN 650 y BGN 1.763. La base máxima de seguro mensual está limitada a BGN 3.000.

* El rango se debe a la tasa de cotización a la Caja de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que corresponde únicamente al empleador y puede variar del 0,4% al 1,1% según la actividad económica. La tasa para el sector de administración y servicios es del 0,5%.

En doceavo lugar se encuentra Eslovaquia, con un SMI de 646€ mensuales.

Los nacionales de Eslovaquia y de la Unión Europea que trabajen en Eslovaquia, así como otros empleados de empresas eslovacas, deben cotizar a los regímenes de seguridad social y de salud obligatorios de Eslovaquia, a menos que estén exentos de ello en virtud de las normas de la UE (p. estado de origen y han emitido un formulario E101/PD A1) o en virtud de un tratado de seguridad social entre Eslovaquia y el país en el que pagan las cotizaciones.

A 1 de enero de 2018, las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores ascienden al 9,4% de la remuneración; sin embargo, debido a los límites en los montos sobre los que se gravan estas contribuciones, la contribución total no supera los 745,51 € por mes en 2022.

Las contribuciones al seguro de salud del empleado suman el 4% de la remuneración; sin embargo, a partir del 1 de enero de 2017, se eliminaron los topes en los montos sobre los

²⁴ Certificado de cobertura E101/A1: Certificado expedido por la TGSS que se emplea para demostrar la cotización realizada en un país, en otro país de la UE. Se emplea en situaciones de desplazamiento de trabajo y asimilados, en situaciones donde la cotización se llega a practicar en países distintos.

cuales se gravan estas contribuciones y las contribuciones del seguro de salud se gravan sobre la remuneración total del empleado.

Las cotizaciones patronales a la seguridad social suman el 24,4% de la remuneración; sin embargo, debido a los topes en los montos sobre los que se gravan estas contribuciones, la contribución total no supera los 1935,16 € por mes en 2022, además pagan contribuciones de seguro de accidentes del 0,8 % de los costos salariales totales de los empleados por mes, que no tienen límite.

Las contribuciones del seguro de salud del empleador suman el 10% de la remuneración; sin embargo, a partir del 1 de enero de 2017, se eliminaron los topes en los montos sobre los cuales se gravan estas contribuciones y las contribuciones del seguro de salud se cobran de la remuneración total del empleado.

Las contribuciones mensuales regulares al sistema de seguro de salud se tratan como pagos anticipados del pasivo anual y están sujetas a una conciliación anual de las contribuciones al seguro de salud. Las conciliaciones son realizadas por una compañía de seguros de salud.

Tenga en cuenta que los beneficios que no son en efectivo y los ingresos por la venta de acciones están sujetos a las contribuciones del seguro de salud. Los ingresos por dividendos recibidos de los beneficios derivados de 2012 hasta 2016 están sujetos a contribuciones del seguro médico a una tasa del 14 %, hasta 60 veces el salario medio mensual de los dos años anteriores (es decir, 51480 €). La reciente modificación de la ley del impuesto sobre la renta suprime la contribución legal al seguro de salud del 14% de los dividendos recibidos de las ganancias que surgen del 1 de enero de 2017 o años posteriores.

En decimotercer lugar se encuentra **Estonia**, un país con un SMI de 654€ mensuales.

Los empleadores que operen en Estonia (incluidos los no residentes que tengan un establecimiento permanente (EP) o los empleados en Estonia) deben pagar impuestos sociales sobre ciertos pagos a personas a una tasa del 33 % (del cual el 20 % se utiliza para financiar el seguro público de pensiones y el 13 % para la financiación del seguro público de salud). El impuesto social pagado por los empleadores no tiene tope y se aplica principalmente a los salarios, los honorarios de los directores y los honorarios por

servicios pagados y los beneficios complementarios otorgados a las personas. El período de imposición es un mes natural.

El ingreso comercial neto obtenido por individuos registrados como propietarios únicos también está sujeto al impuesto social del 33% (tope). Las empresas unipersonales están obligadas a realizar pagos anticipados trimestrales del impuesto social en montos fijos, que se acreditan contra la obligación tributaria social anual final.

- Cotizaciones al seguro de desempleo

Los empleadores también están obligados a pagar y retener las contribuciones al seguro de desempleo. Los patrones deben pagar 0.8% y los empleados deben pagar 1.6% (recaudado por los patrones a través de la retención de nómina). Las contribuciones se aplican principalmente a los salarios y honorarios de servicios pagados a personas físicas.

En decimocuarto lugar se encuentra **Grecia**, un país con un SMI de 773€ mensuales.

Las contribuciones a la seguridad social se deben al salario y las prestaciones en efectivo o en especie otorgadas por un empleador a sus empleados, con la excepción de las prestaciones extraordinarias de carácter social específicamente enumeradas (por ejemplo, regalos de matrimonio, regalos de nacimiento). La imposición de las cotizaciones a la seguridad social depende de la caja de seguridad social en la que esté registrado el trabajador.

A partir del 1 de junio de 2020, para el fondo primario de seguridad social (EFKA), las cotizaciones a la seguridad social se retienen al 15,33 % (15,75 % hasta el 31 de mayo de 2020) a nivel del empleado y se cotizan al 24,33 % (24,81 % hasta el 31 de mayo de 2020). mayo de 2020) a nivel del empleador. El límite mensual de cotización a la seguridad social para EFKA se establece en 6.500 €.

En virtud de la Ley griega 4756/2020²⁵, a partir del 1 de enero de 2021, las contribuciones de seguridad social antes mencionadas se reducen aún más en 14,12% para el trabajador y en 22,54% para el empleador.

En decimoquinto lugar se encuentra **Malta**, un país con un SMI de 792€.

²⁵ Artículo acerca de la Ley griega 4756/2000: <https://www.taxathand.com/article/15869/Greece/2020/Social-security-contribution-rates-reduced-for-employers-and-employees-for-2021>

Para el año natural 2022, tanto el empleador como el empleado están obligados a pagar contribuciones a la seguridad social a una tasa del 10 % del salario del empleado individual y a tasas fijas de 49,97 € por semana para salarios anuales superiores a 25986 €, siempre que el empleado haya nacido a partir del 1 de enero de 1962.

Todos los tipos se revisan generalmente al alza al inicio de cada año natural.

En decimosexto lugar se encuentra **Polonia**, un país con un SMI de 654,8€ mensuales, con una moneda propia denominada Groszy (PLN), donde 1€ equivale a 100 Groszy.

En Polonia, la seguridad social consiste en:

- seguro de pensión
- los seguros de invalidez
- Seguro de accidentes
- fondo laboral
- seguro de enfermedad

El sistema de seguridad social polaco cubre a las personas económicamente activas, como empleados o autónomos. El seguro social puede ser obligatorio o voluntario.

Tanto el empleador como el empleado están obligados a contribuir al sistema de seguridad social polaco. Además de pagar su propia parte, el empleador está obligado a retener la parte del empleado de las contribuciones a la seguridad social y remitirlas a las Autoridades de Seguridad Social (ZUS). En ambos casos, los pagos correspondientes se realizarán mensualmente.

A partir del 1 de abril de 2015, el empleador paga aportes totales en un rango de 19,21% a 22,41% del salario bruto del empleado (la tasa de aporte del empleador incluye un elemento de seguro de accidentes que varía según el número de empleados asegurados y el sector empresarial). La tasa de cotización del trabajador es del 13,71% del salario bruto. Las cuotas de seguridad social a cargo del empleador y del trabajador son partidas deducibles de impuestos en sus respectivas liquidaciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Parte de las tasas anteriores se aplican a los salarios por debajo del tope de 177660 PLN en 2022. El tope cambia cada año. Después de superar este límite, el salario está sujeto a

una tasa de cotización de 3,22% a 6,41% a cargo del empleador y 2,45% a cargo del empleado.

El detalle del cálculo de la cotización a la seguridad social se muestra en los siguientes datos:

- Pensiones y seguro de invalidez:
 - 16,26 % del salario bruto total (hasta el tope de 177660 PLN en 2022) pagador por el empleador
 - 11,26 % del salario bruto total (hasta el tope de 177660 PLN en 2022) pagado por el empleado
- Seguro de enfermedad 2,45% del salario bruto total pagado por el empleado
- Seguro de accidentes 1,67% del salario bruto total para empleadores que emplean hasta nueve empleados. 0,67% a 3,33% del salario bruto total para empleadores que emplean a más de nueve empleados (la tasa precisa depende del sector empresarial). En la práctica, se aplica un tipo fijo del 1,67 % a los empleadores extranjeros. Pagado por el empleador
- Fondo Laboral 2,45% del salario bruto total pagado por el empleador
- Fondo de Beneficios Garantizados para Empleados 0.10% del salario bruto total pagado por el empleador

Seguro de salud

La tasa de cotización mensual para el seguro de salud es del 9% de la base imponible. En el caso de participación obligatoria, la base imponible es igual a los ingresos brutos de la persona física menos el monto de la parte de aportes a la seguridad social del trabajador. Hasta el 1 de enero de 2022 se deducía del pasivo del IRPF del trabajador el importe del 7,75% de la base imponible, mientras que el 1,25% restante se financiaba con los ingresos netos del trabajador. Sin embargo, a partir del 1 de enero de 2022, de acuerdo con las nuevas regulaciones introducidas por el Acuerdo Polaco, el monto del 7,75 % de la base imponible del seguro de salud ya no es deducible de impuestos, por lo que el 9 % de la tasa de contribución para el seguro de salud se financia con los ingresos netos del empleado.

Tenga en cuenta que no hay límite en la base de evaluación de las contribuciones del seguro de salud.

En decimoséptimo lugar se encuentra República Checa, un país con un SMI de 651.7€ y con una moneda propia denominada Corona checa (CZK) equivale a 0,041 €.

Los impuestos de seguridad social son obligatorios para una persona empleada por una empresa checa. La mayoría de los desplazados que trabajan en una empresa checa están obligados a pagar la seguridad social y el seguro de salud checos, a menos que el reglamento de la Unión Europea o el tratado de seguridad social establezcan lo contrario. Las reglas sobre la participación en el sistema checo de seguridad social y seguro de salud son complejas, y la situación de cada cesionario debe revisarse individualmente.

Las cotizaciones a la seguridad social proporcionan financiación para tres fondos separados: pensiones, prestaciones por desempleo y enfermedad (junto con otras prestaciones). Los empresarios pueden elegir si desean contribuir al fondo de enfermedad.

El seguro de salud cubre la atención médica. Un individuo puede elegir la compañía autorizada a la que pagará las contribuciones al seguro de salud.

Las cotizaciones obligatorias se calculan a partir de la remuneración bruta de la persona, incluida la mayor parte de sus prestaciones y asignaciones. Los ingresos sujetos al impuesto sobre la renta generalmente están sujetos a contribuciones al sistema de seguridad social y de salud.

Las tasas de cotización para el empleador son del 24,8% para la seguridad social y del 9% para el seguro de salud. Las tasas de cotización del trabajador son del 6,5% para la seguridad social y del 4,5% para el seguro de salud. Los pagos son realizados por el empleador (tanto para las partes de las contribuciones del empleado como del empleador).

El tope anual máximo para la base imponible para el cálculo de las contribuciones al sistema de seguridad social es 48 veces el salario mensual promedio por año (es decir, 1701168 CZK para 2021 y 1867728 CZK para 2022). Este límite se aplica tanto a los empleados como a los empresarios.

A partir de 2013, solo existe un tope para las contribuciones a la seguridad social. Se canceló el límite para el pago de primas de seguro para el seguro público de salud.

En decimoctavo lugar se encuentra Austria, país que también carece de legislación acerca de SMI.

Las tasas mensuales de las contribuciones obligatorias (antes de impuestos) a la seguridad social se muestran a continuación para pensiones, seguro de enfermedad, desempleo, accidentes y ciertas contribuciones menores:

Tabla 8: Contribuciones de empleador y empleado en Austria.

Categorías de seguridad social	Empleador (%)	Empleado (%)	Total (%)
Enfermedad	3.78	3.87	7.65
Desempleo	3.00	3.00	6.00
Pensión	12.55	10.25	22.80
Accidente	1.20	0.00	1.20
Otros	0.70	1.00	1.70
Total	21.23*	18.12*	39.35*

Fuente: Pwc (Worldwide tax summaries, Austria Other taxes)

*Sobre una base de evaluación máxima (salario bruto) de 5.550 € por mes para pagos corrientes y se aplica tanto para el empleador como para el empleado. Los pagos especiales reciben un trato de favor fiscal (empleador al 20,73%, empleado al 17,12%, para un total de 37,85%). La base imponible máxima (bruta) asciende a 11.100 € al año.

También existe la posibilidad de que los miembros de la familia puedan ser coasegurados sin ninguna contribución adicional. Se cobra una contribución de seguro adicional del 3,4 %, por ejemplo, en los casos en que la persona coasegurada (un cónyuge, una pareja registrada o una persona que dirige el hogar) no cría a un hijo o hijos que viven en el hogar común o no por al menos cuatro.

Además, el empleador está sujeto al gravamen de equiparación de las cargas familiares a una tasa del 3,9 %, el impuesto municipal sobre la nómina a una tasa del 3 % de los sueldos y salarios brutos mensuales y una tasa de transporte público de 2 EUR por semana por empleado en la ciudad de Viena. Además, se grava una contribución a la Cámara de Comercio a razón de aproximadamente el 0,38% (entre el 0,34% y el 0,42%) de los salarios brutos mensuales pagados (según la provincia). Además, se paga una

contribución al fondo de pensiones obligatorio de los empleados a una tasa del 1,53% sobre los salarios brutos mensuales para los empleos sujetos a la legislación laboral austriaca.

En decimonoveno lugar se encuentra **Chipre**, país con un SMI de 870€.

A partir del 1 de enero de 2019, la aportación propia de los trabajadores al fondo del seguro social administrado por el Estado es del 8,3 % de su retribución bruta, con un tope máximo anual de los emolumentos asegurables a partir del 1 de enero de 2022 de 58080 EUR. La tasa del 8,3% se aplica tanto para el empleado como para el empleador hasta el 31 de diciembre de 2023. A partir de entonces, la tasa se incrementará cada cinco años hasta alcanzar el 10,7% a partir del 1 de enero de 2039.

En vigésimo lugar se encuentra **Eslovenia**, país con un SMI de 1074 €.

Los aportes son retenidos por el empleador al momento del pago de la renta. La base es el importe bruto de los ingresos. Los tipos de aportes son generalmente los siguientes:

Tabla 9: Contribuciones de empleador y empleado en Eslovenia.

Tipo de contribución	Empleado (%)	Empleador (%)
Pensión y seguros de invalidez	15.50	8.85
Seguro de salud	6.36	6.56
Seguro de desempleo	0.14	0.06
Accidente de trabajo	0.00	0.53
Seguro parental	<u>0.10</u>	<u>0.10</u>
Total	22.10	16.10

Fuente: Pwc (Worldwide tax summaries, Slovenia Other taxes,)

Los contribuyentes están obligados a pagar las cotizaciones a la seguridad social el día del pago de los sueldos o salarios.

En vigésimo primer lugar se encuentra **Finlandia**, otro país que carece de SMI.

Las tasas de cotización a la seguridad social que se mencionan a continuación se confirman para 2022. La prima del seguro de enfermedad pagadera a las autoridades fiscales se divide en dos clases, una prima de asignación diaria del 1,18 % y una prima de seguro médico del 0,53 % (1,71 % en total). Solo la prima de asignación diaria es deducible para impuestos individuales. La prima de asignación diaria no se cobra si el monto total del salario es inferior a 15128 EUR. La prima de accidentes de trabajo se calcula sobre los ingresos de pensiones y prestaciones sociales se recauda a una tasa del 1,50%. El empleador recauda las primas antes mencionadas del salario del trabajador y las remite junto con las retenciones del impuesto sobre la renta a las autoridades fiscales. Si el salario del empleado está sujeto al régimen fiscal de experto extranjero, la prima del seguro de enfermedad se incluye en la tasa impositiva fija del 32%. Además, el empleador deberá retener del salario del trabajador la contribución al seguro de pensión del trabajador (7,15% para los trabajadores de 17 a 52 años o de 63 a 67 años y el 8,65% para los trabajadores de 53 a 62 años) y la contribución al seguro de desempleo (1,40% % para empleados de 17 a 64 años). Estas contribuciones se remiten a las compañías de seguros correspondientes junto con las contribuciones del seguro social del empleador. Sin embargo, si se obtiene un certificado de cobertura (A1, E101 o similar) para un cesionario enviado a Finlandia, básicamente no se pagarán contribuciones de seguridad social finlandesas (dependiendo del tratado de seguridad social aplicable, algunas contribuciones aún pueden seguir siendo pagaderas en Finlandia). Para los empleados sujetos al régimen fiscal de expertos extranjeros, la tasa impositiva sigue siendo la misma del 32 %, independientemente del A1 o del certificado de cobertura, aunque la prima del seguro de enfermedad esté incluida en la tasa.

En vigésimo segundo lugar está **Hungría**, con un SMI de 541.7€ y con una moneda propia denominada Florín húngaro (HUF), que tiene una cotización de 0,0027 €.

La base de cotización a la seguridad social es la renta bruta pagada al trabajador. La tasa de contribución del empleador (el llamado 'impuesto social') es del 13% (la tasa del impuesto social se ha reducido del 15% al 13%, además, la contribución al fondo de formación profesional del 1,5% se ha suprimido a partir del 1 de enero de 2022). La tasa de cotización a la seguridad social de los trabajadores es del 18,5%. Del importe total de la obligación de cotización a la seguridad social del 18,5% se puede deducir el 15 % del importe no utilizado de la base imponible por hijo.

Las contribuciones se pagan al menos sobre el salario mínimo (200000 florines húngaros (HUF) por mes a partir del 1 de enero de 2022; el salario mínimo garantizado para aquellos empleados en trabajos que requieren al menos calificaciones de nivel secundario o formación profesional es de 260000 HUF a partir del 1 de enero 2022). Los empleadores (con sede en Hungría) son responsables tanto de los pagos de la seguridad social como de la presentación electrónica de las declaraciones mensuales de la seguridad social. Los empleadores no húngaros tienen obligaciones similares; sin embargo, si no los completan, los empleados serán responsables de estas tareas.

Como regla general, las personas dependientes mayores de 18 años solo tienen derecho a los servicios de salud si pagan cotizaciones por servicios de salud. Las personas sin seguro están sujetas a contribuciones mensuales de HUF 8400 (a partir de 2022).

Existe la posibilidad de producirse una serie de desgravaciones fiscales sociales. Solo se puede aplicar un tipo de asignación a un empleado determinado; sin embargo, es la decisión del empleador cuál es la más beneficiosa en función de las circunstancias dadas.

Con estas asignaciones, el gobierno pretendía reducir el costo del empleo relacionado con los empleados como los solicitantes de empleo, las madres solicitantes de empleo con tres o más hijos pequeños, las personas con capacidad laboral reducida, los investigadores, etc.

Con el empleo de los empleados antes mencionados, el empleador puede aplicar asignaciones de impuestos sociales y contribuciones al fondo de capacitación. Los períodos de elegibilidad de las asignaciones y sus montos exactos dependen del empleado.

En vigésimo tercer lugar se encuentra ***Italia***, donde se carece de SMI; en Italia no existe un SMI, ya que los contratos colectivos de cada profesión son los que fijan la cantidad mínima.

La cotización a la seguridad social depende principalmente de la relación entre el individuo y la empresa:

Relación laboral (personal)

Las cotizaciones a la seguridad social son realizadas tanto por el trabajador como por el empleador.

El empleador italiano, para pagar las contribuciones a la seguridad social de los empleados, debe registrarse en la Administración de la Seguridad Social italiana (Istituto Nazionale Previdenza Sociale o INPS).

La tasa total de seguridad social ronda el 40% de la retribución bruta del trabajador (la tasa depende de la actividad laboral que realice la empresa, el número de trabajadores de la empresa, el puesto del trabajador), y se reparte de la siguiente manera:

- El cargo del empleador es de alrededor del 30%.
- El cargo del empleado es de alrededor del 10%.

En general, solo alrededor del 33% de la tarifa total se paga al Fondo Nacional de Pensiones, el resto se paga a los siguientes fondos de Seguridad Social:

- fondo de desempleo.
- Fondo de enfermedad (no aplicable para ejecutivos).
- fondo de maternidad.
- Fondo de compensación temporal por desempleo (ordinario y extraordinario, no aplicable a directivos).
- Fondo de movilidad social (no aplicable a ejecutivos).
- Otros fondos menores.

La contribución a la seguridad social, para los empleados que se registraron en el INPS después del 1 de enero de 1996 sin un puesto de seguridad social anterior en Italia, se calcula y paga hasta un monto máximo de 105014 € para el año 2022.

- Relación laboral (ejecutivo)

Las contribuciones a la seguridad social adeudadas por los ejecutivos (es decir, los dirigentes) para el año se describen a continuación.

Un ejecutivo comercial está obligado a realizar los siguientes aportes:

- INPS: 9,19% sobre los ingresos hasta un tope de 47.379€ de ingresos y 10,19% sobre el exceso sobre el monto máximo.
- Fondo Mario Negri (fondo de pensiones complementario): 1% sobre una remuneración nocial anual de 59.224,54 €; y 129,12 € anuales en concepto de gastos de formación profesional.

- Fondo Mario Besusso o FASDAC (fondo de atención médica): 1,87% se adeuda sobre una remuneración anual teórica de 45.940 €.
- Fondo Pastore (fondo de pensiones complementario): Entidad formada por una combinación de seguro e inversión (no obligatoria) y está obligada a aportar 464,81 € al año.

Un ejecutivo industrial está obligado a hacer las siguientes contribuciones:

- INPS: 9,19% sobre los ingresos hasta un tope de 47.379 € de ingresos y 10,19% sobre el exceso sobre la cuantía máxima.
- Fondo Assistenza Sanitaria Industria o FASI (fondo de asistencia médica): Una aportación plana de 1.092 €.
- Fondo Previdenza Dirienti Aziende industriali o PREVINDAI (fondo de pensiones complementario): 4%, hasta una renta anual máxima de 180.000 €.

En vigésimo cuarto lugar se encuentra Lituania, donde el SMI es de 730€.

En caso de que una persona gane menos de todas las fuentes de ingresos imponibles del NSIC, el empleador es responsable de realizar las contribuciones en nombre de los empleados.

Las personas empleadas por múltiples empleadores o las personas que trabajan por cuenta propia y son empleados deben sumar sus ingresos totales para determinar si los ingresos están dentro del monto mínimo.

Desde enero de 2014, se ha limitado el NSIC que atrae ingresos. Para el año fiscal 2022, el límite es de 78100 €. 2021 trajo una disminución en las tasas de cotización de NSIC. Las tasas de cotización se resumen en esta tabla:

Cotización acerca de empleo con una empresa registrada en Letonia/UE/EEE (tarifa dividida):

- Empleador 23.59%
- Empleado 10.50%

Cotización acerca de empleo con una empresa registrada en Letonia/UE/EEE (empleado con derecho a jubilación) (tasa dividida):

- Empleador 20.77%
- Empleado 9.25%

El NSIC debe declararse y pagarse trimestralmente en el caso de los trabajadores por cuenta propia, mientras que las contribuciones mensuales deben ser retenidas, declaradas y pagadas por los empleadores letones.

En vigésimo quinto lugar se encuentra Portugal, país donde el SMI se encuentra en 822.5€ mensuales.

Las contribuciones a la seguridad social son compartidas por el empleado y el empleador. Las cotizaciones se deben sobre la remuneración bruta del trabajador a tasas del 11% y 23,75% por parte del trabajador y del empleador, respectivamente. Estas contribuciones cubren las prestaciones familiares, de pensión y de desempleo.

Los residentes extranjeros pueden estar exentos de la seguridad social en Portugal si cotizan en un sistema obligatorio de seguridad social en un país de la Unión Europea o en un país que tenga un convenio bilateral de seguridad social con Portugal, siempre que estén en posesión del correspondiente certificado de cobertura.

Además de las cotizaciones a la seguridad social a una tasa general del 23,75%, los empleadores deben contratar una prima de seguro para cubrir accidentes de trabajo. La prima varía según la clasificación del trabajo y del riesgo.

En vigésimo sexto lugar se encuentra Rumania, con un SMI de 515.3€, y con una moneda propia, el Leu rumano (RON), que equivale a 0.2€.

Las cotizaciones sociales adeudadas por los empleadores y los trabajadores por los ingresos del salario derivados de actividades dependientes se aplican a una base de cálculo determinada. Las tasas de cotización pueden ser modificadas por la Ley de Presupuestos del Estado de la Seguridad Social, por la Ley de Presupuestos del Estado, o por las reformas que se hagan directamente al Código Fiscal.

Las obligaciones en materia de cotizaciones sociales se evalúan de conformidad con las normas de coordinación de la seguridad social de la UE y las disposiciones de los convenios de seguridad social que aplica Rumanía.

Las tasas generales de cotización social se establecen de la siguiente manera:

Contribuciones de los empleados:

- Contribución al seguro social: 25%.
- Contribución al seguro de salud: 10%.

La base de cálculo mensual son los ingresos brutos derivados de actividades dependientes.

Aportes patronales:

- Contribución al seguro social: 4% para condiciones de trabajo particulares u 8% para condiciones de trabajo especiales; no existe una contribución del seguro social de pensión del empleador para las condiciones normales de trabajo.
- Cotización al seguro laboral: 2,25%.

Se aplican ciertas excepciones en el caso del sector de la construcción, según lo dispuesto por la ley.

La base imponible mensual es la renta salarial bruta obtenida por personas físicas, residentes y no residentes, en virtud de un contrato de trabajo (o de una relación de servicios o de un estatuto especial), así como las rentas asimiladas a salarios (remuneración de administradores, contrato de mandato de, etc).

Los patrones calculan y retienen las contribuciones sociales al pagar los salarios. Las cotizaciones sociales deben ser declaradas y pagadas por el contribuyente de la renta salarial a los presupuestos estatales correspondientes antes del día 25 del mes siguiente a aquel por el que se pagan dichas rentas salariales.

Concluidos los países que forman parte de la UE, como mencionamos en el apartado 1, hay 4 países más: Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza, que son parte de la coordinación de la Seguridad Social, y donde los reglamentos de la UE también se aplican. Por ello, también me parece de importancia mencionar las características acerca del Régimen General y las cotizaciones en dichos países.

El primer país que debemos comentar es **Islandia**. Un país que carece de legislación acerca de SMI, y donde hay una moneda propia, la corona islandesa (ISK), 1 Corona islandesa equivale a 0,0070 €.

Todo empleado de 16 a 70 años y todo empleador debe contribuir a un fondo de pensiones. La cotización mínima es del 15,5% (4% para empleados y 11,5% para empleadores) de todas las remuneraciones de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. La contribución del empleado (4%) se deduce de su renta imponible.

Además del aporte mínimo, un empleado puede contribuir y deducir hasta un 4% adicional de la renta imponible, siempre que el aporte se utilice para aumentar los

derechos de pensión. Esta contribución adicional puede ingresarse en un fondo de pensión privado.

Si la contribución del empleador al fondo de pensiones supera el 12,5 % de la remuneración del empleado y también supera los 2 millones ISK por año, el exceso se calculará como renta imponible.

Al proporcionar un certificado A1 (antiguo E-101) completo, las personas de los países miembros del Espacio Económico Europeo (EEE) no están obligadas a contribuir a un fondo de pensiones islandés. Un empleador de una persona que proporciona un certificado A1 está sujeto a una tasa más baja de contribución a la seguridad social. Esas exenciones dependen de que se realicen pagos equivalentes en el país de residencia de la persona.

Islandia mantiene un fondo especial para los ancianos, además de las contribuciones a las pensiones. Todo sujeto pasivo desde los 16 hasta los 69 años debe realizar una aportación al fondo de la tercera edad. El pago para el año de evaluación 2022 es ISK 12334.

El segundo país por comentar es Liechtenstein. Un país que carece de legislación acerca de SMI, y donde hay una moneda distinta al euro, el Franco suizo (CHF), 1 Franco suizo equivale a 0,98 €.

La participación del contribuyente en las cotizaciones a la seguridad social (regímenes de pensiones de vejez y dependientes, seguro de invalidez) es del 4,70 % (con un límite máximo del 18 % para los trabajadores por cuenta propia y ajenas) y del 0,5 % para el seguro de desempleo sobre los primeros CHF 126000 de compensación.

El tercer país por comentar es Suiza. Un país que carece de legislación acerca de SMI, y donde hay una moneda propia distinta al euro, el Franco suizo (CHF), 1 Franco suizo equivale a 0,98 €.

Si una persona está sujeta a la seguridad social suiza, se pagan las siguientes contribuciones a la seguridad social (a partir del 1 de enero de 2022):

Tabla 10: Contribuciones de empleador y empleado en Suiza.

Tipo de seguro	Tasa de cotización		Tope (CHF)
	Empleador (%)	Empleado (%)	
Seguro de vejez, sobrevivencia e invalidez	5.3	5.3	Sin tope
Seguro de Desempleo	1.1	1.1	148,200
Seguro Complementario de Desempleo	0.5	0.5	Por encima de 148,200
Caja de Compensación Familiar	1-3	0	Sin tope
Seguro de accidentes de trabajo	0.17 a 13.5	0	148,200
Seguro de accidentes no laborales	0	1 a 4	148,200
Régimen de pensiones de empleo	Según el plan de pensiones, específico del empleador	Según el plan de pensiones, específico del empleador	
Seguro médico		Según cobertura, seguro privado	

Fuente: Pwc (Worldwide tax summaries, Switzerland Other taxes,)

Todos los impuestos de seguridad social (excepto el seguro médico) son responsabilidad del empleador. El patrón debe retener y remitir la deducción total y deducir la parte del salario bruto del trabajador. Si el individuo trabaja por cuenta propia, básicamente tiene que cubrir la parte del empleador y del empleado, sin embargo, pueden aplicarse diferentes tasas de contribución.

El cuarto país es Noruega, un país que también carece de SMI y que además tiene moneda propia, la corona noruega (NOK), que equivale a 0.10€.

La Ley de Seguridad Social se ocupa de los diversos beneficios y pagos al Sistema Nacional de Seguros.

El régimen se financia con las cotizaciones a la seguridad social de la persona y del empleador, además de las subvenciones del Estado y los municipios. La cotización del individuo se cobra a una tasa más alta para los trabajadores por cuenta propia (11,2%) que para los empleados (8,0%). La contribución del empleador (14,1%) debe pagarse con respecto a los salarios, etc. Las tasas las determina el Parlamento en los decretos anuales sobre contribuciones al Régimen Nacional de Seguros.

Las contribuciones a la seguridad social se recaudan sobre la base de los "ingresos personales".

- Aporte del empleado

Las personas, incluidos los no residentes que reciben una remuneración por los servicios prestados en Noruega, están sujetas a contribuciones a la seguridad social y pensiones, que se pagan junto con los impuestos sobre la renta. Los extranjeros pueden estar exentos total o parcialmente de las contribuciones a la seguridad social, de acuerdo con los convenios de seguridad social, o previa solicitud, siempre que estén cubiertos satisfactoriamente en su país de origen. El acuerdo del Espacio Económico Europeo también puede eximir a los ciudadanos de los países miembros de la seguridad social noruega.

Las siguientes condiciones se aplican tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los autónomos:

Los ingresos que no superen los 64650 coronas noruegas están exentos; la contribución no puede constituir más del 25% de los ingresos por montos superiores a NOK 64.650.

Las rentas obtenidas por personas físicas menores de 17 años o mayores de 69 años están sujetas a cotización, pero a una tasa reducida del 5,1%. La aportación de la persona física no es deducible para sus efectos fiscales.

- Aporte patronal

El empleador también debe realizar aportes a la seguridad social. La contribución se basa en los costos totales del salario bruto noruego (y el beneficio imponible). La contribución del empleador se aplica a una tasa del 14,1%, pero podría ser menor cuando el empleador está establecido en ciertas áreas escasamente pobladas.

Los convenios de seguridad social pueden eximir al empleador de este impuesto (consulte la sección de desgravación fiscal y tratados tributarios extranjeros para obtener una lista de países con los que existen convenios de seguridad social). Si se paga una contribución de seguridad social similar a otro estado basada en los mismos salarios, etc., entonces se puede solicitar un crédito contra los costos de seguridad social noruegos del empleador.

La contribución del empleador es deducible para efectos fiscales del empleador en la medida en que los salarios a los que se refiere son deducibles.

Como último país, me resulta importante mencionar la situación del **Reino Unido**, debido a la gran cantidad de ciudadanos procedentes de aquel país que se benefician de nuestra seguridad social, y que, tras el brexit, se encuentran en una situación especial. En este país, los trabajadores por cuenta ajena cotizan de la siguiente manera. Este país tiene como moneda la Libra esterlina (GBP)

Los pagos de seguridad social se denominan 'contribuciones de seguro nacional' (NIC) en el Reino Unido. Estos son a cargo de los patrones, los empleados y los que tienen sus propios negocios (los trabajadores por cuenta propia).

La tasa principal de Clase 1 NIC se aplica a los salarios de los empleados (excluyendo los beneficios en especie) desde GBP 184 (el "umbral principal") hasta GBP 967 por semana para 2021/22 (el "límite superior de ingresos"). No se pagan contribuciones sobre las primeras GBP 184 por semana; a partir de entonces, entre GBP 184,01 y GBP 967 por semana, las cotizaciones ascienden al 12%. Las ganancias por encima del límite superior de ganancias atraen un cargo del 2%.

Los empleadores pagan NIC sobre el salario de sus empleados al 13,8%. El NIC del empleador al 13,8% también se aplica a los beneficios en especie proporcionados a los empleados (como automóviles de la empresa), así como al salario.

Los empleadores no están obligados a pagar el NIC secundario de Clase 1 sobre los ingresos pagados hasta el límite superior de ingresos a cualquier empleado menor de 21 años. Esto también se aplica a los empleadores de aprendices menores de 25 años.

El umbral de NIC (secundario) del empleador y el umbral de NIC (primario) del empleado no están alineados en 2021/22, habiendo estado así en 2019/20. El umbral secundario es de 170 GBP por semana en comparación con el umbral principal de 184 GBP por semana

Tras explicar cómo se cotiza en el Reino Unido, adjunto un artículo²⁶ relevante para aquellas personas nacionales del Reino Unido o bien españoles, elaborado por el SEPE, donde se detalla información relevante acerca del brexit, y de qué manera les ha afectado.

3. Agrupación y particularidades de los sistemas de cotizar europeos.

Con este apartado se tratará de agrupar y describir los diferentes sistemas de cotización de trabajadores por cuenta ajena de los países desarrollados anteriormente. Para ello, hemos agrupado los sistemas de cotizar en 3 bloques distintos, atendiendo a si los tipos de cotización son fijos, si se abona una cuantía fija establecida (independientemente de la base de cotización), o si se emplea un sistema mixto, donde hay unos tipos de cotización fijos además de un abono fijo como contribución.

Por otra parte, también mencionaremos una serie de particularidades que he encontrado a la hora de estudiar los sistemas de cotización y Seguridad Social de cada país.

En cuanto a los Sistemas de Cotización asimilados al Régimen General de Trabajadores por cuenta ajena en España encontramos los sistemas establecidos en los siguientes países: Alemania, Croacia, Francia, Letonia, Luxemburgo, Suecia, Bulgaria, Eslovaquia, Estonia, Grecia, Malta, Polonia, República Checa, Austria, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Hungría, Italia, Lituania, Portugal, Rumania, Islandia, Liechtenstein, Suiza, Noruega. Todos estos emplean un sistema asimilado al español, donde se establecen una serie de tipos básicos a pagar por trabajadores y empleados, además de unas bases máximas y mínimas, que dan origen a la contribución. Entre estos países existen muchas particularidades dentro de los seguros cubiertos, ya que cada país goza de su propia legislación, y puede que existan ciertas contribuciones a seguros o fondos genéricos donde se cubran una serie de necesidades del trabajador en distintas situaciones. En definitiva, el esquema básico de la cotización es el mismo.

²⁶ Información sobre el brexit (SEPE, 2022): https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/mi-prestacion-y-el-trabajo-en-la-UE/informacion_brexit.html#:~:text=En%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20normativa,haya%20tenido%20lugar%20en%20Espa%C3%B1a.

En segundo lugar, hay un sistema específico que solo he encontrado en un país, que es el sistema de contribución mediante un importe establecido como contribución única, donde no se tiene en cuenta bases de salarios ni tipos de cotización. Este sistema se emplea en Dinamarca, donde hay una contribución fija a la seguridad social, es decir, una contribución de dinero específica a contribuir.

El tercer y último sistema que se reproduce en varios países se basa en una contribución mixta. Esta contribución se basa en unos tipos variables, como el que se desarrolla en el primer bloque expuesto anteriormente, además de un abono fijo, una contribución dineraria a abonar en diferentes periodos. Este sistema se emplea en Bélgica, donde hay tipos variables sobre la base del salario, además de contribuciones fijas especiales mensuales independientes; también en Irlanda, Países Bajos y Reino Unido, donde se establece una contribución fija además de una serie de tipos variables. Por lo tanto, se trata de un tipo de cotización mixta, donde se tiene en cuenta tipos fijos variables con el salario, y contribuciones fijas establecidas. Es cierto que cada país tiene sus particularidades, como las mencionadas anteriormente, ya que todos los sistemas de Seguridad Social no son iguales, tampoco los sistemas de protección son iguales, y como consecuencia, las contribuciones son distintas.

4. Comparación y reflexión sobre el impacto del coste laboral en los países de la UE.

Este último apartado del capítulo 2 versa sobre las diferencias en los tipos de cotización de trabajadores y empleados, el coste laboral, además de ciertas particularidades de notable relevancia para conocer lo que supone dicho coste en cada país.

Para comenzar, me gustaría enumerar una serie de países que carecen de salario mínimo interprofesional. Entre estos países se encuentran:

- Dinamarca
- Italia
- Chipre
- Austria
- Finlandia
- Suecia

- Islandia
- Noruega
- Suiza

Como se puede observar, hay países con la renta per cápita más alta del mundo, pero aún sin salario mínimo fijo. Esto se produce ya que los trabajadores de estos países están protegidos por sindicatos, que negocian paquetes salariales (esto explica por qué los "salarios mínimos negociados" varían de una empresa a otra)

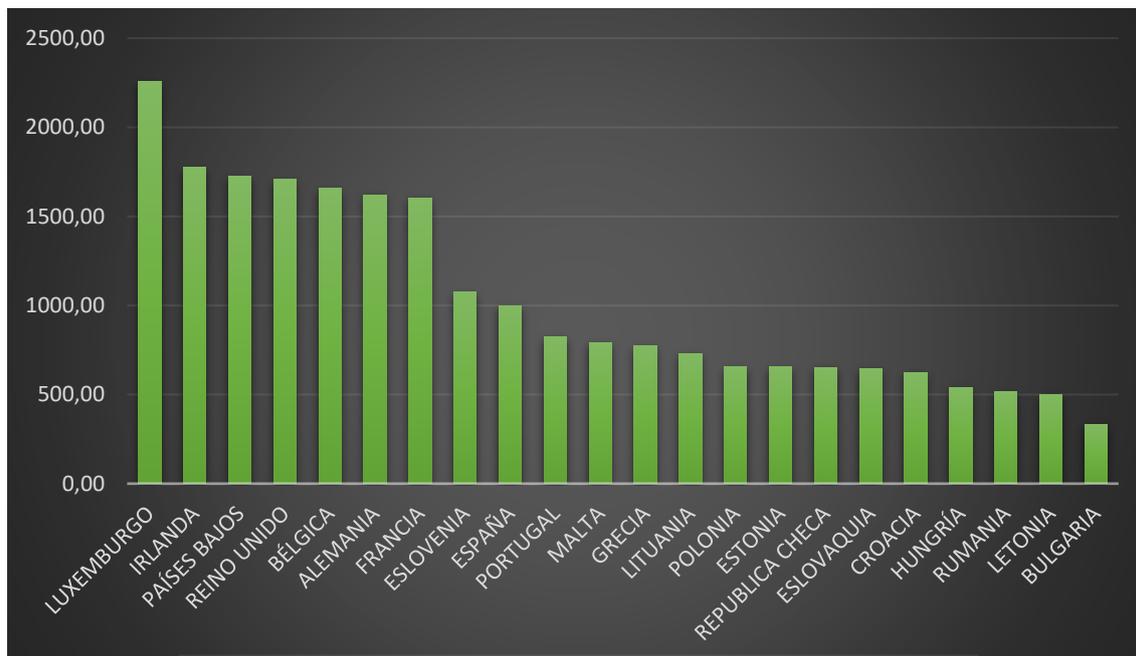
Estos países confían en sindicatos y organizaciones de trabajadores para negociar y fijar salarios justos para cada sector, mientras que la intervención del gobierno en cuestiones salariales se deja de lado.

La ausencia de un salario mínimo en estos países no significa que las empresas puedan pagar lo que quieran, ya que la gran mayoría de las industrias determinan sus propios salarios a través de la negociación colectiva.

Curiosamente, esta lista incluye países muy prósperos y avanzados en términos de política social, y donde el desempleo es casi inexistente, como los países nórdicos. Esto es en parte comprensible porque son capaces de lograr muy buenas condiciones de trabajo debido a la enorme demanda de trabajadores por parte de las empresas y su productividad.

Dejando de lado los países sin SMI general, he elaborado un gráfico donde se incluyen los países que gozan de legislación.

GRÁFICO 7: SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN CADA PAÍS DEL ESTUDIO.

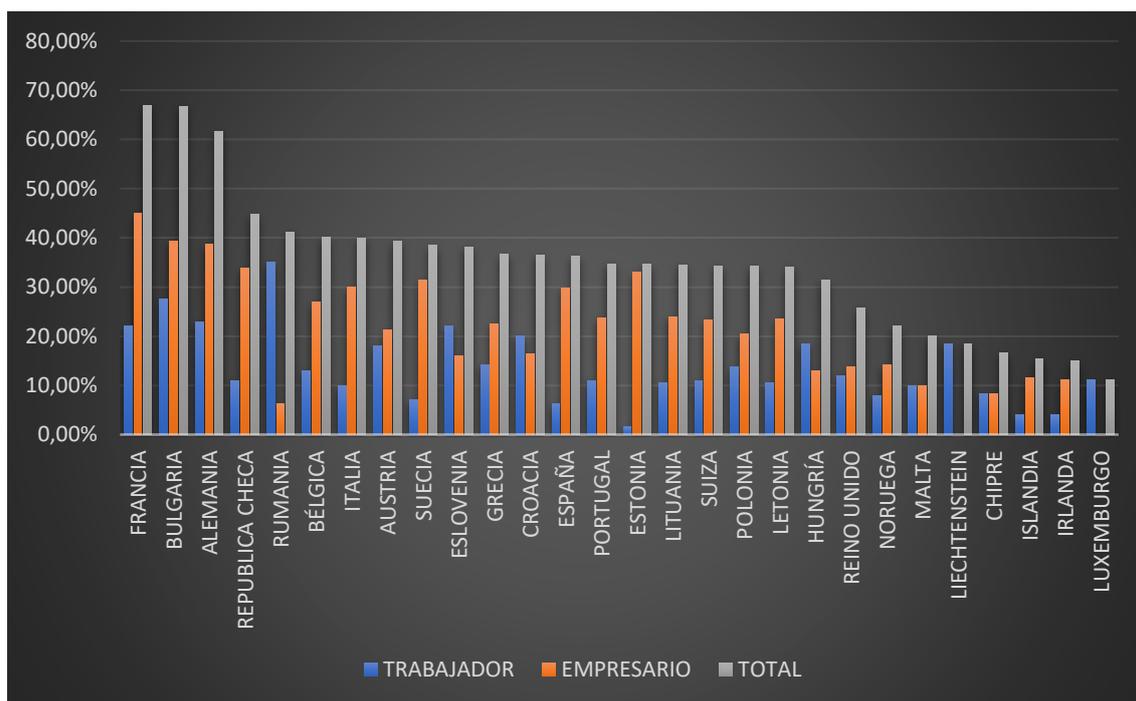


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de PwC.

Como se puede observar, España se encuentra en el bloque medio respecto al resto de países. Desde mi punto de vista, el SMI es un aspecto clave en el coste laboral de los trabajadores, y, en definitiva, un aspecto influyente dentro del ámbito laboral de la cotización. Esto se debe a que iguala el poder adquisitivo de trabajadores de rentas bajas, fortalece la demanda (aunque puede ocasionar la subida de precios y el aumento del coste de vivir) y elimina la precariedad, además de evitar la explotación laboral. No obstante, tener un SMI también provoca irregularidades y desventajas. Entre estas podemos destacar el aumento del desempleo, a causa de que el coste de contratación y demás costes laborales son inasumibles para los empresarios, reduciendo el número de contrataciones; por otra parte, también se genera la economía sumergida, donde existen trabajadores que trabajan más horas de las contratadas. (Federico J. Caballero Ferrari, 20 de mayo, 2015 Salario mínimo interprofesional (SMI). Economipedia.com)

En relación con estas desventajas, me gustaría enlazar ese coste laboral, con el coste de contribuir al Régimen General de Trabajadores por cuenta ajena en cada país de los estudiados en el apartado anterior. Para ello he desarrollado un gráfico comparando el coste de contribuir, tanto para el trabajador como para el empresario, a partir de los datos proporcionados por PwC.

GRÁFICO 8: CONTRIBUCIONES AL RÉGIMEN GENERAL POR PAÍSES



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de PwC.

Como se puede observar, España sigue en el bloque medio en cuanto al total de cotización. Sin embargo, se encuentran muchas diferencias entre los tipos de cotización de trabajadores y empresarios, existiendo países donde incluso solo contribuye una de las partes (Luxemburgo y Liechtenstein). Además de ello, existen numerosas particularidades, que provocan que el coste laboral sea dispar en numerosos países.

El coste laboral no son solo las contribuciones a la seguridad social, sino que también incluye la compensación a los empleados (incluidos sueldos, salarios en efectivo y en especie, contribuciones de seguridad social de los empleadores); los costes de formación profesional; otros gastos como los costes de contratación, el gasto en ropa de trabajo y los impuestos sobre el empleo considerados costes laborales; reduciéndose por las subvenciones recibidas. (Eurostat: Glossary about labour cost²⁷)

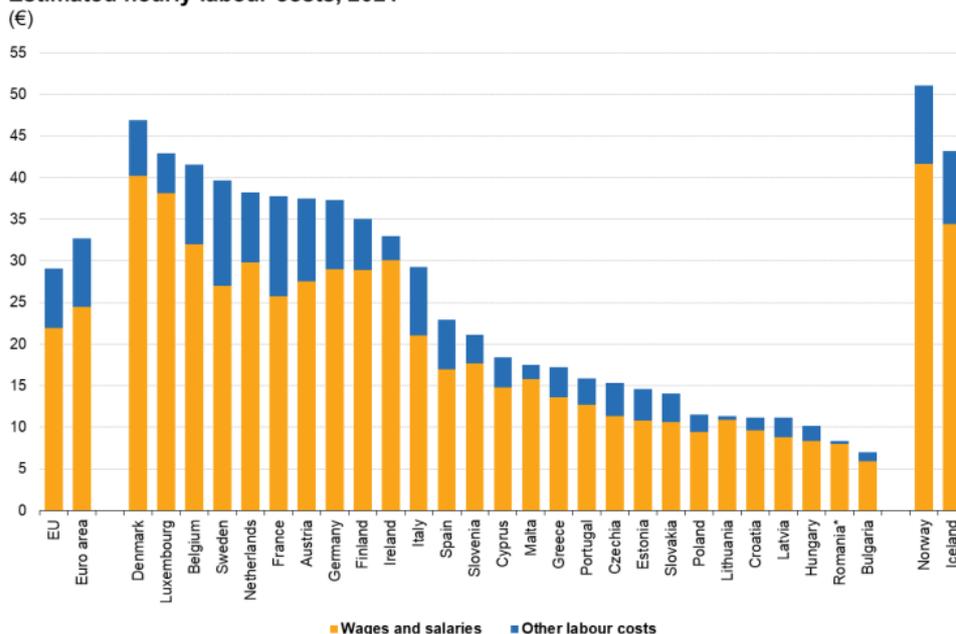
Ese coste laboral difiere de un país a otro, y con el objetivo de conocer cuánto difiere dicho coste, adjunto un gráfico realizado en 2021 por Eurostat²⁸, donde se observa esa diferencia notable entre países.

²⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_cost

²⁸ Oficina de Estadística de la UE: https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics_es

GRÁFICO 9: COSTE LABORAL ESTIMADO POR HORA EN 2021

Estimated hourly labour costs, 2021



Notes: whole economy (excluding agriculture and public administration); in enterprises with 10 or more employees. Provisional data.
Romania*: The estimates of the wage and salary /non-wage breakdown are not comparable with the periods prior to 2018 due to changes in national legislation.
Source: Eurostat (online data code: lc_lci_lev)

Wages and salaries = nóminas y salarios // Other labor costs = otros costes laborables

Fuente: Eurostat

Resulta curioso ver esas diferencias entre países, y puede llegar a surgir la pregunta de por qué se produce esa variación. Hay países, como Bulgaria o Rumania, donde los costes laborales son relativamente bajos, como muestra el gráfico. Sin embargo, hay otros países como Dinamarca, donde se multiplica por 8 prácticamente ese coste. Es relevante ver esa diferencia abismal dentro de un mismo bloque y proyecto, como es el europeo.

Para algunos sería fácil pensar que, en caso de un elevado coste laboral en algún país, las empresas procederían a cambiar sus localizaciones a otros países con menor coste laboral, provocando ese desempleo en el país de procedencia. A pesar de ello, esto no ocurre de esta manera, ya que la productividad está directamente relacionada con el coste laboral. Mencionábamos el desempleo, y, de hecho, las tasas de desempleo en Dinamarca son inferiores que en Bulgaria.

Ante esto, podemos concluir que la deslocalización no es la solución a los costes laborales altos, ya que, o bien no existe el mismo nivel de infraestructuras, o bien el capital humano

y su capacidad no se encuentra altamente especializado. En el caso de producirse deslocalización, se produciría de aquellas que no requieren de especialización, y por lo que su valor añadido es menor. (*Fortuño, M. (2018, abril 16). Así son los costes laborales en la Unión Europea. Elblogsalmon.com; El Blog Salmón*²⁹.)



²⁹ Así son los costes laborales en la Unión Europea : <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/asi-son-los-costes-laborales-en-la-union-europea>

Conclusiones y propuestas de reforma del sistema de cotización español respecto al resto de países europeos en el Régimen General de trabajadores por Cuenta Ajena.

El objetivo principal de este estudio pretendía conocer muchas de las diferencias entre los sistemas de cotización de trabajadores por cuenta ajena en España y en la zona EURO. Dicha comparación ha depurado en una serie de aspectos diferenciales entre países, como son las diferencias de los tipos de cotización y de contribuciones que llevan a cabo tanto empresarios como trabajadores. A partir de ello, me gustaría comentar una serie de posibles reformas a llevar a cabo en el sistema español, conociendo el resto de los sistemas de la zona EURO.

Dentro del sistema de cotización español siempre ha existido la duda de si una disminución de la contribución realizada por el empresario afectaría de manera positiva a la situación económica de las empresas españolas. Resulta interesante conocer que las cotizaciones de los empresarios españoles son muy superiores a las realizadas por los empresarios del resto de países de la eurozona, además de que las contribuciones de los trabajadores son, en este caso, inferiores al resto de países de la eurozona. A pesar de ello, el gobierno español ha ido rebajando esas contribuciones de los empleadores desde 2019, aumentando el peso de la contribución en impuestos indirectos, como el IVA (Impuesto sobre el Valor Añadido). Mencionamos diferentes variables, como son las cotizaciones tanto de trabajadores como de empresarios, además de impuestos indirectos; sin embargo, debemos mencionar que todos ellos afectan a un denominador común, que es el mercado de trabajo, es decir, la tasa de desempleo que puede provocar un aumento y disminución de estos.

Desde mi punto de vista, una disminución de las cotizaciones a cargo de los empresarios provocaría una reducción del coste laboral, afectando de manera directa al mercado de trabajo, donde se produciría una disminución del desempleo. Sin embargo, esa reducción haría que los Gobierno se viera afectado en sus recaudaciones, dando lugar a un aumento de los impuestos indirectos. Este incremento se traduce en una disminución del salario real a percibir por los trabajadores, provocando la reducción de oferta de puestos de trabajo. Por lo tanto, se produce una situación ambigua, donde el beneficio para el empresario ante la bajada de sus contribuciones es relativamente dudoso, y donde el trabajador se beneficia parcialmente, ya que aumentaría la tasa de empleo, pero su situación salarial sería muy similar a la anterior.

Durante el estudio hemos podido ver como hay países que mantienen unas contribuciones equivalentes entre empresarios y trabajadores. Quizá sea una de las posibles modificaciones que tiene que llevar a cabo la Seguridad Social en el Régimen General de Trabajadores por Cuenta Ajena. Estos cambios a realizar por el Gobierno dependerán de la política económica a practicar. Ese aumento de contribución de los trabajadores provocaría la disminución de el salario neto tras impuestos, pero el nivel de desempleo bajaría al reducirse tanta carga contributiva para el empresario.

En definitiva, una reducción de las cotizaciones sociales pagadas por los empresarios, con o sin aumento de los impuestos indirectos, tendría un efecto leve sobre los niveles de actividad, acompañado de una ligera caída del desempleo. Actualmente, parece poco probable que la reducción de las cotizaciones sociales sea uno de las principales propuestas por el gobierno. En lo que se refiere al mercado laboral, no hay duda de que otras alternativas de reforma podrían ser la aplicación de reducciones en las cotizaciones sociales a grupos específicos (jóvenes, trabajadores con salarios más bajos o trabajadores menos calificados, trabajadores con discapacidad).

Finalmente, he de mencionar que, dentro del mercado de trabajo, existen muchos otros problemas que afectan potencialmente al trabajador, y que merecen de una atención importante, como son la temporalidad, la precariedad y los bajos salarios, aspectos que a partir de su posible modificación, pueden ser complementarios a un proceso de cambio y mejora dentro del régimen de cotización español.

BIBLIOGRAFÍA

- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=849>
- <https://institutosantalucia.es/pacto-de-toledo-nuevas-recomendaciones-pensiones/>
- <https://institutosantalucia.es/que-es-el-pacto-de-toledo/>
- <https://vlex.es/vid/cotizacion-seguridad-social-576551726>
- https://www.congreso.es/docu/pge2018/seg-social/Proyecto_2018/V5T02.pdf
- <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/55/la-cobertura-de-seguridad-social-en-otros-estados-miembros-de-la-union-europea>
- <https://www.seg-social.es/>
- <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537#36538>
- <https://www.segurmaniazurekin.eus/sabias-que/sabias-que-primera-ley-accidentes-trabajo-se-aprobo-1900/>



JURISPRUDENCIA, DOCTRINA Y LEGISLACIÓN.

- Jurisprudencia relativa al art. 41 CE: <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAwsjY0u1stSi4sz8PFsjAwMzQyMjC5BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgAZie-TNQAAAA==WKE>
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (bases y tipos de cotización para 2022): <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/fd72753b-87fc-4c09-8903-83009b5915ec/Ley+22-21.pdf?MOD=AJPERES>
- Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (Tarifa de primas para la cotización por contingencias profesionales)
- Orden PCM/1353/2021, de 2 de diciembre, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2021
- Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022.
- Orden TAS/4054/2005, de 27 de diciembre, por la que se desarrollan los criterios técnicos para la liquidación de capitales coste de pensiones y otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social
- Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17773>
- Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-2851>
- 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
- Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-7270>

- Real Decreto Legislativo 1/1994: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>
- Real Decreto Ley 36/1978: <https://www.boe.es/boe/dias/1978/11/18/pdfs/A26246-26249.pdf>
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-81111>
- Reglamento (CE) nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2009-82043>
- Resolución de 28 de febrero de 2011, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se determinan las condiciones de prestación de un servicio de apoyo para facilitar el cumplimiento de obligaciones en materia de cotización

ARTÍCULOS PUBLICADOS EN UN SITIO WEB Y OTROS SITIOS WEB CONSULTADOS

- <https://www.segurmaniazurekin.eus/sabias-que/sabias-que-primera-ley-accidentes-trabajo-se-aprobo-1900/> (Consulta: 18/02/2022)
- Ley Accidentes de Trabajo 1900 (Consulta: 18/02/2022)
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>
- <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>
(Consulta: 3/3/2022)
- INSS:
<https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29413> (Consulta: 3/3/2022)
- INGESA: <https://ingesa.sanidad.gob.es/> (Consulta: 3/3/2022)
- IMSERSO: https://www.imserso.es/imserso_01/index.htm (Consulta: 3/3/2022)
- ISM:(Consulta:3/3/2022)
<https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29421>
- TGSS: (Consulta: 3/3/2022)
<https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29408>
- <https://www.laboral-social.com/nuevo-texto-refundido-ley-general-seguridad-social-cuadro-comparativo.html> (Consulta:14/3/22)
- <https://asesoriagarcialopez.es/novedades-laborales-en-2022-a-efectos-de-cotizacion-regimen-general-y-autonomos.html> (Consulta:14/3/22)
- <https://revista.seg-social.es/-/el-gobierno-aprueba-un-nuevo-complemento-para-reducir-la-brecha-de-g%C3%A9nero-en-las-pensiones> (Consulta: 21/03/22)
- <https://umivale.es/por-que-umivale/sistema-especial-agrario>(Consulta: 21/03/22)
- <https://www.parainmigrantes.info/regularizacion-de-ucranianos-en-espana/>
(Consulta: 21/03/22)
- https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/novedades-real-decreto-ley-medidas-urgentes-reforma-laboral-garantia-estabilidad-empleo (Consulta: 12/4/2022)

- <https://www.audiolis.com/blog/cotizacion-para-contrato-de-formacion-2021/#:~:text=La%20base%20m%C3%ADnima%20de%20cotizaci%C3%B3n,2022%3A%2038%2C89%20%E2%82%AC>. (Consulta: 12/4/2022)
- https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/webempleo/es/seguridadsocial/BASES_Y_TIPOS_DE_COTIZACION_A_LA_SEGURIDAD_SOCIAL.pdf (Consulta: 1/4/2022)
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs (Consulta: 1/4/2022)
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs (Consulta: 12/4/2022)



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÍNIMAS MENSUALES DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL	16
GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÁXIMAS MENSUALES DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL	17
GRÁFICO 3: EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÍNIMAS DIARIAS DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL	17
GRÁFICO 4: EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÁXIMAS DIARIAS DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL	18
GRÁFICO 5: EVOLUCIÓN SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	19
GRÁFICO 6: EVOLUCIÓN Y NORMATIVA IPREM MENSUAL	25
GRÁFICO 7: SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN CADA PAÍS DEL ESTUDIO	62
GRÁFICO 8: CONTRIBUCIONES AL RÉGIMEN GENERAL POR PAÍSES	63
GRÁFICO 9: COSTE LABORAL ESTIMADO POR HORA EN 2021	64

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES.....	14
TABLA 2: TIPOS DE COTIZACIÓN EN %	19
TABLA 3: TIPOS DE COTIZACIÓN EN %	20
TABLA 4: TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	21
TABLA 5: COTIZACIÓN POR CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	21
TABLA 6: TIPOS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL ALEMANA. ...	33
TABLA 7: BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN EN ALEMANIA..	34
TABLA 8: CONTRIBUCIONES DE EMPLEADOR Y EMPLEADO EN AUSTRIA.	47
TABLA 9: CONTRIBUCIONES DE EMPLEADOR Y EMPLEADO EN ESLOVENIA.	48
TABLA 10: CONTRIBUCIONES DE EMPLEADOR Y EMPLEADO EN SUIZA. ...	56