

Aula virtual de prestaciones

CICLO WEBINAR

CÁLCULO DE BASES REGULADORAS

23
ABRIL
2026

**TEORÍA cálculo de
bases reguladoras de
incapacidad temporal**

28
ABRIL
2026

**Práctica: Contratos a
TIEMPO COMPLETO**

30
ABRIL
2026

**Práctica: Contratos a
TIEMPO PARCIAL y
trabajadores
FIJOS/DISCONTINUOS**

5
MAYO
2026

**Práctica: CASOS
ESPECIALES**



CÁLCULO DE BASES REGULADORAS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

TEORÍA

TEORIA CÁLCULO BASES REGULADORAS

- 1. Marco legislativo y normativa vigente**
2. Base de cotización. Cómo se debe cotizar.
3. Concepto de Base Reguladora
4. Teoría cálculo de bases reguladoras de procesos de incapacidad temporal



MARCO LEGISLATIVO Y NORMATIVA VIGENTE

Artículo 16.2 b)
Real Decreto
2064/1995, de
22 de
diciembre,

Por el que se aprueba el Reglamento General de cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social

Artículo 1.1 de
la Orden
PJC/297/2026,
de 31 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 año 2026

BASE DE COTIZACIÓN

Artículo 13 del
Decreto
1646/1972, de
23 de junio,

Para aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen general de la Seguridad Social

BASE REGULADORA

Artículo 248.1 c)
Real Decreto
Legislativo
8/2015,

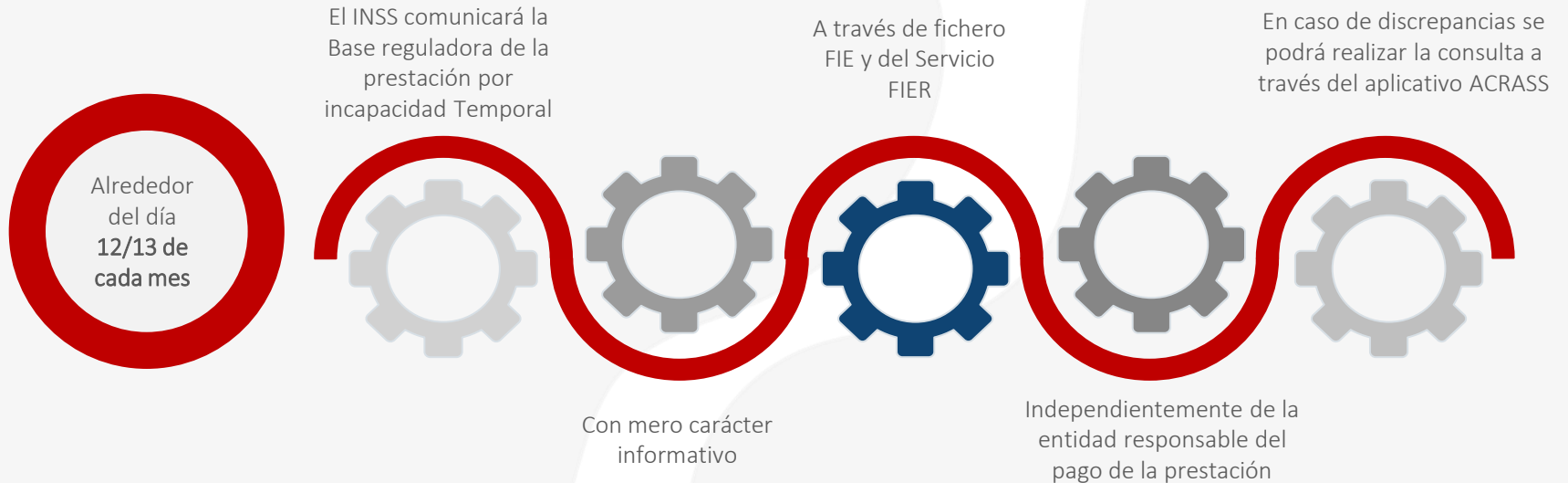
por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

**NUEVA
REDACCIÓN**
RD-ley 11/2024, de
23 de diciembre.

COMUNICACIÓN DEL INSS sobre la base reguladora de incapacidad temporal

Boletín de Noticias RED de 26 de noviembre de 2025

A partir del **02/12/2025**



NO

- Profesionales Taurinos
- Artistas
- Trabajadores cuenta propia (RETA/RETAMAR)
- Régimen Especial de los Trabajadores del Carbón

SÍ

- Personas empleadas de hogar
- Trabajadores agrarios cuenta ajena
- Sistema especial de frutas y hortalizas.

TEORIA CÁLCULO BASES REGULADORAS

1. *Marco legislativo y normativa vigente*
2. ***Base de cotización. Cómo se debe cotizar.***
3. *Concepto de Base Reguladora*
4. *Teoría cálculo de bases reguladoras de procesos de incapacidad temporal*



¿QUÉ ES LA **BASE DE COTIZACIÓN**?

✓ Es la remuneración mensual bruta, incluyendo las pagas extras prorrateadas, que recibe un trabajador que está “dado de alta” en la Seguridad Social.

✓ Existen máximos y mínimos.

✓ Sobre éstas se establecen las aportaciones que realizan empresa y persona trabajadora.

¿CÓMO SE DEBE COTIZAR?

Artículo 16.2º b)
del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre

"Las liquidaciones de cuotas referidas a conceptos retributivos incluidos en la base de cotización pero que **se devenguen por períodos superiores al mensual o que no tengan carácter periódico** y que se satisfagan dentro del correspondiente ejercicio económico **se prorratearán en las liquidaciones mensuales de dicho ejercicio** en los términos que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social".

Artículo 1.1
de la Orden PIC/297/2026, de 30 de marzo

"Para determinar la base de cotización correspondiente a cada mes por las contingencias comunes en el Régimen General (...) Se computará la remuneración devengada en el mes a que se refiere la cotización (...) se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias establecidas y de **aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico del año**. A tal efecto, el importe anual estimado de dichas gratificaciones extraordinarias y demás conceptos retributivos se dividirá por 365, y el cociente que resulte se multiplicará por el número de días que comprenda el período de cotización de cada mes. En el caso de que la remuneración que corresponda al trabajador tenga carácter mensual, el indicado importe anual se dividirá por 12 (...) "

¿QUE ES EL **DEVENGO**?

El **devengo** es un término contable que se refiere al reconocimiento de ingresos o gastos en un determinado período, independientemente de si se ha recibido o pagado el dinero correspondiente.

Ejemplo:

Si un trabajador recibe un concepto retributivo en el mes mayo, llamado “plus por ventas”, en función de las ventas que ha realizado desde el 01/03 al 30/04. ¿Cuál sería el período de devengo de dicho concepto?

- a) Del 01/04 al 30/04
- b) Mes de marzo
- c) **Del 01/03 al 30/04**



OPCIÓN INCORRECTA

Ejemplo cotización a 12 meses

Base de cotización mensual de 1.000€. En diciembre 2026 la empresa abona incentivos de generación anual por 12.000€

MESES	COTIZACIÓN AÑO INICIAL	COTIZACIÓN ADICIONAL EN DICIEMBRE	COTIZACIÓN FINAL
ENERO	1.000 €		1.000 €
FEBRERO	1.000 €		1.000 €
MARZO	1.000 €		1.000 €
ABRIL	1.000 €		1.000 €
MAYO	1.000 €		1.000 €
JUNIO	1.000 €		1.000 €
JULIO	1.000 €		1.000 €
AGOSTO	1.000 €		1.000 €
SEPTIEMBRE	1.000 €		1.000 €
OCTUBRE	1.000 €		1.000 €
NOVIEMBRE	1.000 €		1.000 €
DICIEMBRE	1.000 €	4.101,20 €	5.101,20 €

Queda sin cotizar
7.898,80€

Percibe 13.000€
(1.000€+12.000€)
pero sólo cotiza
5.101,20€

COTIZACIÓN ANUAL TRABAJADOR: 16,101,20€

↑
Tope de cotización
año 2026

OPCIÓN CORRECTA: Al tratarse de un concepto retributivo con devengo superior al mensual lo prorrateamos en todo el ejercicio económico con 12 liquidaciones complementarias (no recargo).

Ejemplo cotización a 12 meses

Base de cotización mensual de 1.000€. En diciembre 2026 la empresa abona incentivos de generación anual por 12.000€

	COTIZACIÓN AÑO INICIAL	COTIZACION ADICIONAL EN DICIEMBRE	COTIZACION FINAL
ENERO	1.000 €	1.000 €	2.000 €
FEBRERO	1.000 €	1.000 €	2.000 €
MARZO	1.000 €	1.000 €	2.000 €
ABRIL	1.000 €	1.000 €	2.000 €
MAYO	1.000 €	1.000 €	2.000 €
JUNIO	1.000 €	1.000 €	2.000 €
JULIO	1.000 €	1.000 €	2.000 €
AGOSTO	1.000 €	1.000 €	2.000 €
SEPTIEMBRE	1.000 €	1.000 €	2.000 €
OCTUBRE	1.000 €	1.000 €	2.000 €
NOVIEMBRE	1.000 €	1.000 €	2.000 €
DICIEMBRE	1.000 €	1.000 €	2.000 €

COTIZACIÓN INICIAL: 12.000€

COTIZACIÓN FINAL: 24.000€

Sondeo 1

Si en una empresa se paga una cuantía de 4.500€ trimestralmente a todas las personas empleadas que alcancen determinado importe de ventas (en dicho trimestre) ¿cómo debemos cotizar dicho concepto retributivo?

a) Debemos prorratear su cuantía entre los meses de devengo de dicho período (entre cada uno de los tres meses que compongan el determinado trimestre)



b) Debemos prorratear cada importe trimestral entre los 12 meses del año en curso

c) Se cotiza en la mensualidad en la que se recibe cada uno de esos importes trimestrales



Ejemplo devengo trimestral: ¿CORRECTO?

A final de cada trimestre, la empresa abona incentivos de generación trimestral por importe de 4.500€ en el primer trimestre, 3.600€ en el segundo trimestre, 2.400€ en el tercer trimestre y 2.700€ en el cuarto trimestre.

	COTIZACIÓN INICIAL	PRORRATEO 1º TRIMESTRE	PRORRATEO 2º TRIMESTRE	PRORRATEO 3º TRIMESTRE	PRORRATEO 4º TRIMESTRE	COTIZACIÓN FINAL
ENERO	1.000 €	1.500 €				2.500 €
FEBRERO	1.000 €	1.500 €	3.600/3			2.500 €
MARZO	1.000 €	1.500 €				2.500 €
ABRIL	1.000 €		1.200 €	2.400/3		2.200 €
MAYO	1.000 €	4.500/3	1.200 €			2.200 €
JUNIO	1.000 €		1.200 €			2.200 €
JULIO	1.000 €					1.800 €
AGOSTO	1.000 €				2.700/3	1.800 €
SEPTIEMBRE	1.000 €			800 €		1.800 €
OCTUBRE	1.000 €				900 €	1.900 €
NOVIEMBRE	1.000 €				900 €	1.900 €
DICIEMBRE	1.000 €				900 €	1.900 €

INCORRECTO

COTIZACIÓN ANUAL: 25.200€

Ejemplo devengo trimestral:

A final de cada trimestre, la empresa abona al trabajador unos incentivos de generación trimestral que recibe los días 31/03 (4.500€), 30/06 (3.600€), 30/09 (2.400€) y 31/12 (2.700€).

Muchas veces se distribuye la cotización de dicho incentivo entre el período de generación del mismo, del período de devengo, pero, como acabamos de ver, es incorrecto: **hay que distribuir la cotización de dicho concepto retributivo entre los 12 meses del año** en que se percibe el mismo.

Por tanto, cada vez que percibe uno de los incentivos por importe lo dividiremos entre 12 y haremos una cotización para cada mes por el importe correspondiente:

$$4.500€ \text{ (Bonus 1T)} / 12 = 375 \text{ €/mes}$$

$$3.600€ \text{ (Bonus 2T)} / 12 = 300 \text{ €/mes}$$

$$2.400€ \text{ (Bonus 3T)} / 12 = 200 \text{ €/mes}$$

$$2.700€ \text{ (Bonus 4T)} / 12 = 225 \text{ €/mes}$$

Ejemplo devengo trimestral:

De esta forma la cotización es más uniforme y la prestación de incapacidad temporal de esta persona no se va a variar en función del mes en que cause baja médica.

		4.500/12	3.600/12	2.400/12	2.700/12	
	COTIZACIÓN INICIAL	PRORRATEO COTIZACIÓN BONUS 1º TRIMESTRE	PRORRATEO COTIZACIÓN BONUS 2º TRIMESTRE	PRORRATEO COTIZACIÓN BONUS 3º TRIMESTRE	PRORRATEO COTIZACIÓN BONUS 4º TRIMESTRE	COTIZACIÓN FINAL
ENERO	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
FEBRERO	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
MARZO	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
ABRIL	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
MAYO	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
JUNIO	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
JULIO	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
AGOSTO	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
SEPTIEMBRE	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
OCTUBRE	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
NOVIEMBRE	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €
DICIEMBRE	1.000 €	375 €	300 €	200 €	225 €	2.100 €

Artículo 16. Apartado 1 c):

“Las partes proporcionales de conceptos retributivos incluidos en la base de cotización relativas a meses que ya hubieran sido objeto de liquidación y, en su caso, de pago, así como los incrementos de las bases, de los tipos o de las propias cuotas **que deban tener efectos retroactivos serán objeto de liquidaciones complementarias**, relacionando o declarando separadamente las bases de cotización para cada mes conforme a los topes, bases y tipos y demás condiciones vigentes en los meses a que correspondan los salarios”

De igual manera se liquidarán, en su caso, aquellas gratificaciones que no pudieran ser objeto de cuantificación anticipada, total o parcialmente, a efectos del prorrateo a que se refiere el párrafo b) *(Las liquidaciones de cuotas referidas a conceptos retributivos incluidos en la base de cotización pero que se devenguen por períodos superiores al mensual o que no tengan carácter periódico y que se satisfagan dentro del correspondiente ejercicio económico se prorratearán en las liquidaciones mensuales de dicho ejercicio, en los términos que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social)*

TEORIA CÁLCULO BASES REGULADORAS

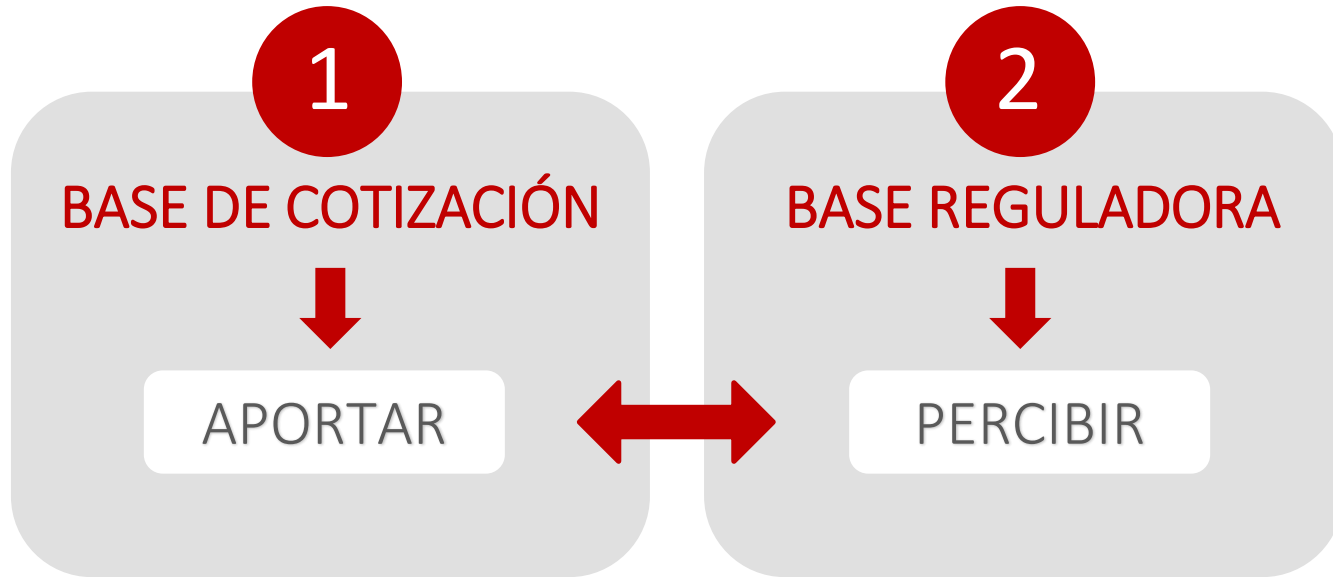
1. *Marco legislativo y normativa vigente*
2. *Base de cotización. Cómo se debe cotizar.*
3. ***Concepto de Base Reguladora***
4. *Teoría cálculo de bases reguladoras de procesos de incapacidad temporal*



¿QUÉ ES LA **BASE REGULADORA**?

- ✓ La base reguladora es una cifra que se obtiene a partir de aplicar sobre las bases de cotización un determinado cálculo *(cálculo que será diferente en función de la prestación para la que se esté realizando el mismo)*
- ✓ No tienen máximos ni mínimos directamente*
- ✓ Sirve para calcular los importes aproximados de las prestaciones derivadas

DIFERENCIA ENTRE BASE DE COTIZACIÓN Y BASE REGULADORA



TEORIA CÁLCULO BASES REGULADORAS

1. *Marco legislativo y normativa vigente*
2. *Base de cotización. Cómo se debe cotizar.*
3. *Concepto de Base Reguladora*
4. ***Teoría cálculo de bases reguladoras de procesos de incapacidad temporal***

- Contrato a tiempo completo
- Contrato a tiempo parcial/fijo-discontinuo
- Personas empleadas del hogar
- Trabajadores artistas y taurinos
- Contratos formación
- Régimen del mar
- Sistema Especial de trabajadores agrarios cuenta ajena



CONTRATO A TIEMPO COMPLETO

Artículo 13 del Real Decreto 1646/1972 de 23 de junio

*tanto para contingencia profesional como común

*Se refiere a la **BASE A** excluyendo, expresamente los conceptos comprendidos en el apartado 4 que, son **BASE B**.

Artículo 13, apartado 1:

“La base reguladora para el cálculo de la cuantía del subsidio de incapacidad laboral será el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador, **correspondiente a la contingencia** de la que aquélla se derive, en el **mes anterior** al de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad temporal, **excluidos**, en su caso, los **conceptos remuneratorios comprendidos en el número 4 del presente artículo, por el número de días a que dicha cotización se refiere**”

CONTRATO A TIEMPO COMPLETO

Artículo 13 del Real Decreto 1646/1972 de 23 de junio

*se refiere a los conceptos que son **BASE B**
*Devengo superior al mensual o que no tengan
carácter periódico.*

Artículo 13, apartado 4:

“El importe anual de las pagas extraordinarias, de Dieciocho de Julio y Navidad, y de aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico se computará, a efectos de lo dispuesto en los números anteriores, mediante el **promedio de la base de cotización correspondiente a tales conceptos durante los doce meses naturales inmediatamente anteriores** a la fecha de iniciación de la situación de incapacidad”

CONTRATO A TIEMPO COMPLETO

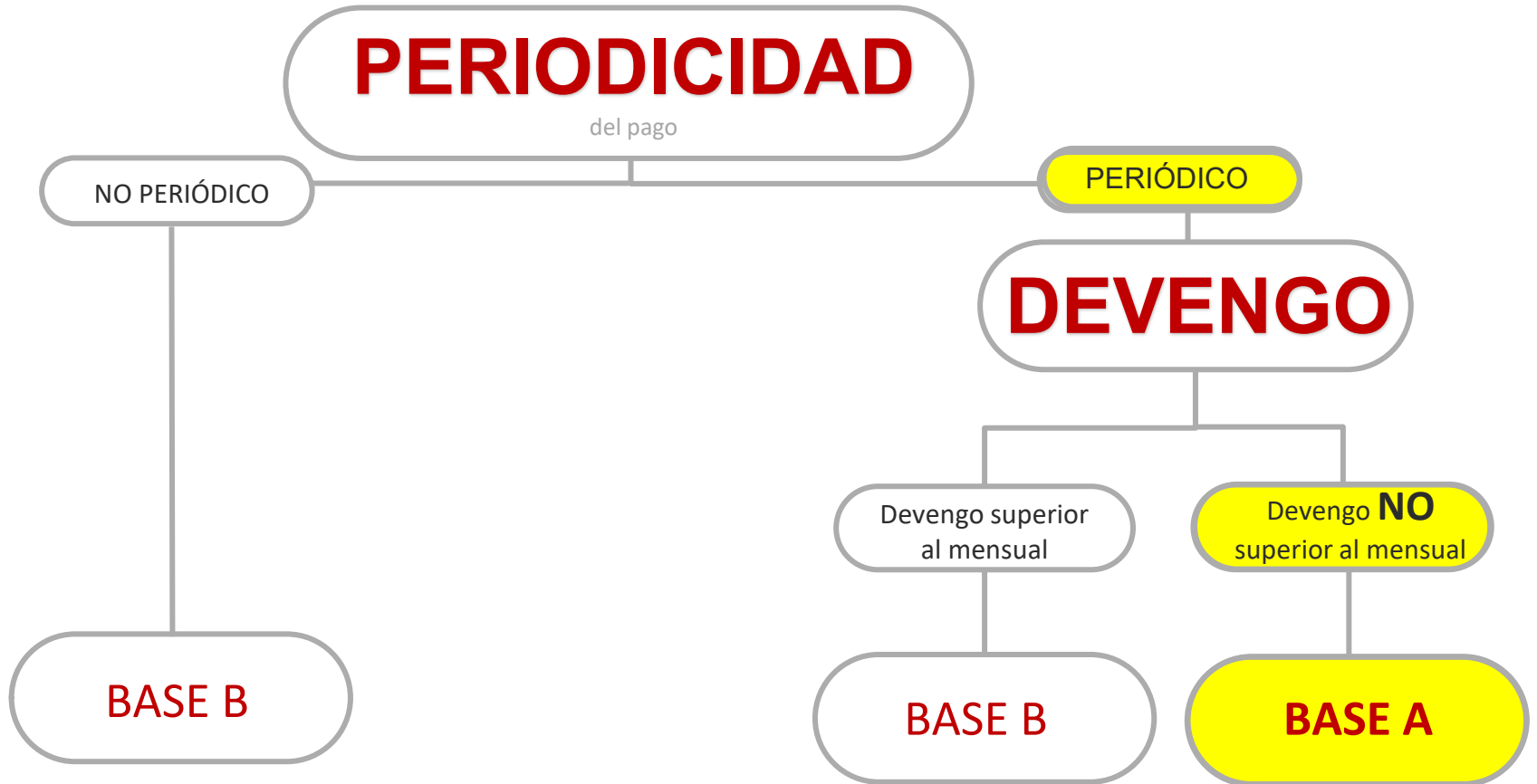
Artículo 13 del Real Decreto 1646/1972 de 23 de junio

$$\begin{array}{l} \text{Base} \\ \text{Reguladora} \\ \text{(incapacidad temporal)} \end{array} = \frac{\text{Base cotización mes anterior}^*}{\text{Nº días cotización}} + \frac{\text{Sumatorio cotización} \\ \text{conceptos apartado nº4} \\ \text{(acreditados en los 12 meses anteriores*)}}{365^{**}}$$

* a la situación de incapacidad temporal

** o entre el número de días correspondiente de ser la antigüedad en la empresa inferior al año

CARACTERÍSTICAS QUE DEFINEN CONCEPTOS EN LA BASE DE COTIZACIÓN



PECULIARIDADES

1

“.. cuando el trabajador perciba **retribución mensual**, y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural al que el mismo se refiere, la base de cotización correspondiente **se dividirá por treinta**”

Artículo 13. apartado 2 Real Decreto 1646/1972

2

“Para el trabajador que haya ingresado en la Empresa en el mismo mes en el que se inicie la situación de incapacidad laboral se aplicará lo dispuesto en los números anteriores, referido al indicado mes”

Artículo 13. apartado 3 Real Decreto 1646/1972

Ejemplo:

Persona trabajadora que inicia su primer trabajo a tiempo completo el 14/04/2026 y causa baja médica por accidente laboral el 26/04/2026. ¿Cuál sería el cálculo correcto de la Base Reguladora?

Al ser un accidente laboral no se exige carencia previa.

Se tiene en cuenta la base de cotización desde el 14/04/2026 al 26/04/2026 y se divide entre los días naturales de dicho período (13 días)

¿El cálculo variaría en algo si la baja en lugar de ser por una baja por accidente laboral fuera por accidente no laboral (contingencia común)?

Al ser un accidente no laboral tampoco se exige carencia previa, a pesar de ser contingencia común.

El cálculo de la prestación **SÍ** varía porque tomamos la base de cotización desde el 14/04/2026 al 25/04/2026 entre los días naturales de dicho período (**12** días).

Sondeo 2

Si una persona trabajadora se accidenta y causa baja médica por accidente de trabajo el mismo día de iniciar la relación laboral con la empresa, ¿Cómo se calcula la base reguladora de la incapacidad temporal?

a) Tendremos en cuenta lo cotizado por otro trabajador de su misma categoría.



b) Tendremos en cuenta las cotizaciones correspondientes a ese único día de trabajo.


c) Se le calculará la prestación de IT teniendo en cuenta la base mínima de cotización establecida para su categoría profesional.

Sondeo 3

Persona trabajadora con contrato a tiempo completo que causa baja médica el 22/04/2026. El trabajador ha estado de huelga desde el 01/03/2026 hasta el 29/03/2026 incorporándose al puesto de trabajo el 30/03/2026.

¿Cuál sería el cálculo correcto de la Base Reguladora?

a) No tiene derecho a prestación.

 b) Se tiene en cuenta la base de cotización del 30/03/2026 y 31/03/2026 y se divide entre los días naturales de dicho período (2 días).

c) Se toma la base del mes de marzo dividido entre 31 días.

PERSONAS TRABAJADORAS CON CONTRATO A TIEMPO COMPLETO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

si tiene un **contrato a tiempo completo** con reducción de jornada por guarda legal

Base Reguladora
(incapacidad temporal)

$$\text{Base Reguladora} = \frac{\text{Base cotización mes anterior*}}{\text{Nº días cotización}} + \frac{\text{Sumatorio cotización conceptos apartado nº4}}{365}$$

(excluyendo conceptos remuneratorios art. nº4)

(acreditados en los 12 meses anteriores*)

Algunos programas de nóminas identifican que existe una jornada de trabajo inferior al 100% y calculan la BR como un tiempo parcial.

*salvo si la reducción de jornada comienza/finaliza el mismo mes del hecho causante

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL/ TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS

Procesos iniciados a
partir del
01/04/2025

NUEVA REDACCIÓN DEL

Art. 248.1 c), en RDL 11/2024 art.1.Siete

**Base
Reguladora**
(incapacidad temporal)

La base reguladora diaria de IT para trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos en las **bajas médicas, iniciales o de recaída, que se produzcan a partir del 1 de abril de 2025**, se calculará **dividiendo la suma de las bases de cotización correspondientes a dichas modalidades contractuales desde la última alta, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período**. El cambio que se produce ahora, en consecuencia, es que para este cálculo se "desprecia" el mes previo al del hecho causante.

Suma de las Bases de cotización a tiempo parcial

(desde el último alta laboral con máximo de 3 meses anteriores al MES PREVIO al hecho causante)

=

Nº días naturales

(a que dicha cotización se refiere)

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL/ TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS

Procesos iniciados a partir del **01/04/2025**

Si la última **alta se produce en el mes previo** al del hecho causante,

deberán sumarse **las cotizaciones realizadas en dicho mes desde la fecha de efectos del alta**, dividiendo el resultado por los días naturales cuya cotización se haya computado a estos efectos

Si la última **alta se produce en el mismo mes** del hecho causante

las cotizaciones a sumar deberán ser las correspondientes a los días transcurridos **desde la fecha de efectos del alta laboral** hasta el día anterior al de la baja médica, dividiendo la suma por los días naturales de dicho período.

Sondeo 4

Si una trabajadora inicia contrato el 01/10/2023 con contrato a tiempo parcial al 50%. El 01/08/2025 cambia de jornada al 75%. El 01/10/2025 causa baja médica. ¿qué cotizaciones tendremos en cuenta para el cálculo de la base reguladora?

a) Cotizaciones del mes de agosto 2025 dividido entre 31 días.

b) Cotizaciones del mes de agosto 2025 dividido entre 30 días.

 c) Cotizaciones de los meses de junio, julio y agosto dividido entre 92 días.

Contratos a Tiempo parcial

modificaciones en el porcentaje de jornada

Para el cálculo de la base reguladora se tendrán en cuenta las cotizaciones desde la última alta en Seguridad Social con contrato a tiempo parcial, **independientemente de las modificaciones de jornada** que haya en dicho período

CAMBIO DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL A CONTRATO A TIEMPO COMPLETO



Diferenciar entre **cambio de contrato** o modificación de jornada

Persona trabajadora que inicia su primer trabajo con un contrato a tiempo parcial el 01/04/2026, pasando a un contrato a tiempo completo el 14/04/2026. Causa baja médica por accidente laboral el 26/04/2026.


¿Cuál sería el cálculo correcto de la Base Reguladora?

En este caso, se modifica el tipo de contrato de parcial a completo, no es una modificación de jornada. Por tanto, se aplicará lo establecido en el artículo 13 Real Decreto 1646/1972 de 23 de junio, y tendremos en cuenta la base de cotización desde el 14/04/2026 al 26/04/2026 (por ser accidente laboral) y se divide entre los días naturales correspondiente a dicho período (13 días).

Sondeo 5

Trabajador con contrato a tiempo completo que, tras un año excedencia, se reincorpora a su puesto de trabajo el 14/04/2026 y causa baja médica por enfermedad común el 16/04/2026.

¿Cuál sería el cálculo correcto de la Base Reguladora?

- a) Se tomaría la última base de cotización completa de dicho trabajador en la empresa dividido entre el número de días a que dicha cotización se refiera.
-  b) Se tiene en cuenta la base de cotización desde el 14/04/2026 al 15/04/2026 y se divide entre los días naturales de dicho período (2 días).
- c) Se tiene en cuenta la base de cotización del mes anterior al hecho causante (base de marzo 2026) de otro trabajador de su misma categoría y función y se dividiría entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

Cálculo Base Reguladora

PLURIEMPLEO

Artículo 161.3 RD legislativo 8/2015 (TRLGSS)

Artículo 10 Orden PJC/297/2026



Cálculo de la Base Reguladora:

- Se computan las bases de cotización de las distintas empresas
- Cada empresa conforme a su base de cotización sin superar el conjunto de cotizaciones el tope máximo de cotización vigente
- Tanto empresa como trabajador tienen la obligación de comunicar la situación de pluriempleo

Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo

Artículo 10. *Cotización en la situación de pluriempleo.*

1. Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de pluriempleo se aplicarán las siguientes normas:

a) Para las contingencias comunes:

Primera. El tope máximo de las bases de cotización, **establecido en 5.101,20 euros** mensuales, se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada a la persona trabajadora en cada una de ellas.

Segunda. Cada una de las empresas cotizará por los conceptos retributivos computables que satisfaga a la persona trabajadora, con el límite que corresponda a la fracción del tope máximo que se le asigne.

Tercera. La base mínima correspondiente a la persona trabajadora, según su categoría profesional, se distribuirá entre las distintas empresas y será aplicada para cada una de ellas en forma análoga a la señalada para el tope máximo. Si a la persona trabajadora le correspondieran diferentes bases mínimas de cotización por su clasificación laboral se tomará para su distribución la base mínima de superior cuantía.

b) Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

Primera. El tope máximo de la base de cotización, **establecido en 5.101,20 euros** mensuales, se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada a la persona trabajadora en cada una de ellas.

Segunda. El tope mínimo de cotización se distribuirá entre las distintas empresas y será aplicado para cada una de ellas en forma análoga a la señalada para el tope máximo.

Tercera. La base de cotización será para cada empresa la que resulte conforme a lo señalado en el artículo 1, con los límites que se le hayan asignado según las normas anteriores.

2. En el supuesto de que uno de los empleos conlleve la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social en los términos indicados en el artículo 136.2.c) y e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la distribución del tope máximo correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales solo se efectuará al objeto de determinar las cuotas correspondientes a las contingencias comúnmente protegidas por ambas modalidades de inclusión, así como los demás conceptos de recaudación conjunta. A tal fin, se efectuará una doble distribución del tope máximo de cotización citado, una de ellas para determinar la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para formación profesional, y la otra para determinar la cotización por desempleo y para el Fondo de Garantía Salarial.

3. Los prorrateos indicados en los apartados anteriores se llevarán a cabo a petición de las empresas o las personas trabajadoras afectadas. La distribución así determinada tendrá efectos a partir de la liquidación de cuotas que corresponda al mes en que se acredite la existencia de la situación de pluriempleo, salvo que se trate de períodos en que hubiera prescrito la obligación de cotizar.

4. Las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o sus administraciones, de oficio o a instancia de la persona trabajadora o empresario afectados, podrán rectificar la distribución entre las distintas empresas, efectuada conforme a lo dispuesto en el apartado 1, cuando, de acuerdo con dicha distribución, se produzcan desviaciones en las bases de cotización resultantes.

RECUERDA:

Al respecto debe tenerse en cuenta lo establecido por el **artículo 41.2 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero**, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, a tenor del cual se regula la **obligación empresarial de notificar las altas y bajas de los trabajadores en pluriempleo** a la Tesorería General de la Seguridad Social, cuando conozcan tal situación, a los efectos de que la Tesorería de la Seguridad Social realice de oficio las actuaciones procedentes en materia de cotización y de protección. Además, **los propios trabajadores en situación de pluriempleo** tienen la obligación de comunicar tal situación a los empresarios y a la Tesorería General de la Seguridad Social.

¿El cálculo de la base reguladora de incapacidad temporal de una persona trabajadora variaría en algo si, en lugar de estar en situación de pluriempleo, la situación fuera de pluriactividad?

(trabajador autónomo y trabajador asalariado)

A) No, ya que seguiría superando el tope máximo de cotización

 B) Sí, ya que se aplicaría el tope máximo a cada base independientemente

PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR

DA trigésima novena.2.a) Ley 27/2011, de 1 de agosto

Hasta 2023

Cotización por bases tarifadas

La base reguladora en función de la retribución mensual incrementada con la proporción de las pagas extraordinarias.

La base reguladora se calculará con la base de cotización del mes anterior dividida por 30 independientemente del tipo de contrato.



Tramo	Retribución mensual				Base de cotización
	Euros/mes				
1.º	Hasta	291,00			270,00
2.º	Desde	291,01	Hasta	451,00	386,00
3.º	Desde	451,01	Hasta	613,00	532,00
4.º	Desde	613,01	Hasta	775,00	694,00
5.º	Desde	775,01	Hasta	939,00	858,00
6.º	Desde	939,01	Hasta	1.098,00	1.018,00
7.º	Desde	1.098,01	Hasta	1.260,00	1.260,00
8.º	Desde	1.260,01			Retribución mensual.



Cálculo Base Reguladora

PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR

DA trigésima novena.2.a) Ley 27/2011, de 1 de agosto

A partir de 2024

**Cotización conforme
a salario**

La base reguladora se calculará conforme a lo establecido en las normas generales en función del tipo de contrato.

Aplazado nuevamente de acuerdo con el artículo 15 de la Orden de Cotización 2026 (PJC/297/2026)

Tramo	Retribución mensual - Euros/mes				Base de cotización - Euros/mes
1.º			Hasta	329,00	306,00
2.º	Desde	329,01	Hasta	510,00	436,00
3.º	Desde	510,01	Hasta	693,00	602,00
4.º	Desde	693,01	Hasta	877,00	785,00
5.º	Desde	877,01	Hasta	1.061,00	970,00
6.º	Desde	1.061,01	Hasta	1.242,00	1.151,00
7.º	Desde	1.242,01	Hasta	1.424,40	1.424,40
8.º	Desde	1.424,41			Retribución mensual



BAJAS DE CONTINGENCIAS COMUNES EN PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR:

Artículo 251 Ley General de la Seguridad Social



RECUERDA

- Las personas empleadas del hogar no perciben salario los primeros 3 días de baja
- Del 4º al 8º día recibirá un 60% de la base de cotización **por parte de la persona empleadora.**
- A partir del 9º día, la persona empleada recibirá la prestación directamente de la entidad que tenga la cobertura de las contingencias comunes.

TRABAJADORES DEL **COLECTIVO ESPECIAL DE ARTISTAS** Y DEL **COLECTIVO ESPECIAL DE PROFESIONALES TAURINOS**

**Base
Reguladora**
(incapacidad temporal)

=

Cotización anual total anterior al hecho causante*

365

* o el promedio diario del período de cotización si éste es inferior al año

PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS NO LABORALES Y ACADÉMICAS

DA trigésima novena.2.a) Ley 27/2011, de 1 de agosto

No remuneradas

La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización en cada momento vigente respecto del grupo de cotización 8, por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural

(límite del importe de la base mínima de cotización mensual correspondientes al grupo de cotización 7)

Remuneradas

La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del **grupo de cotización 7**

Personal de investigación en formación

La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima correspondiente al **grupo primero de cotización**

Art. 44.2 O ESS/86/2015, de 30 de enero

RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL MAR (RETMAR)



GRUPO I
(régimen 0811)



Se asimila al
régimen general

GRUPO II A y II B
(régimen 0812 y 0813)

GRUPO TERCERO
(régimen 0814)



Son pago directo

SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS

SETCAA-Criterio DOGSS 44/2019 del 12/02/2019

Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como la maternidad y paternidad causadas durante los períodos de actividad, la cotización variará en función de la modalidad de contratación de los trabajadores.



Cálculo de la Base Reguladora: (de incapacidad temporal)

Trabajadores fijos → cotización mensual

Trabajadores eventuales

- cotización mensual
- cotización por jornadas reales

SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS

SETCAA-Criterio DOGSS 44/2019 del 12/02/2019

Cálculo de la Base Reguladora de incapacidad temporal:

A LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS O EVENTUALES CON COTIZACIÓN MENSUAL SE LES APLICARÁ LA SISTEMÁTICA DE CÁLCULO DE LOS CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO

**Base
reguladora**
(incapacidad temporal)

=

Bases de cotización del mes anterior al inicio incapacidad temporal

Nº días cotización*

SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS

SETCAA-Criterio DOGSS 44/2019 del 12/02/2019

Cálculo de la Base Reguladora de incapacidad temporal:

A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE COTIZAN POR
JORNADAS REALES (JR) SE LES APLICARÁ LA SISTEMÁTICA DE
CÁLCULO DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

**Base
reguladora**
(incapacidad temporal)

=

Suma de las Bases de cotización

(desde el último alta laboral con máximo de 3 meses anteriores al mes previo al hecho causante)

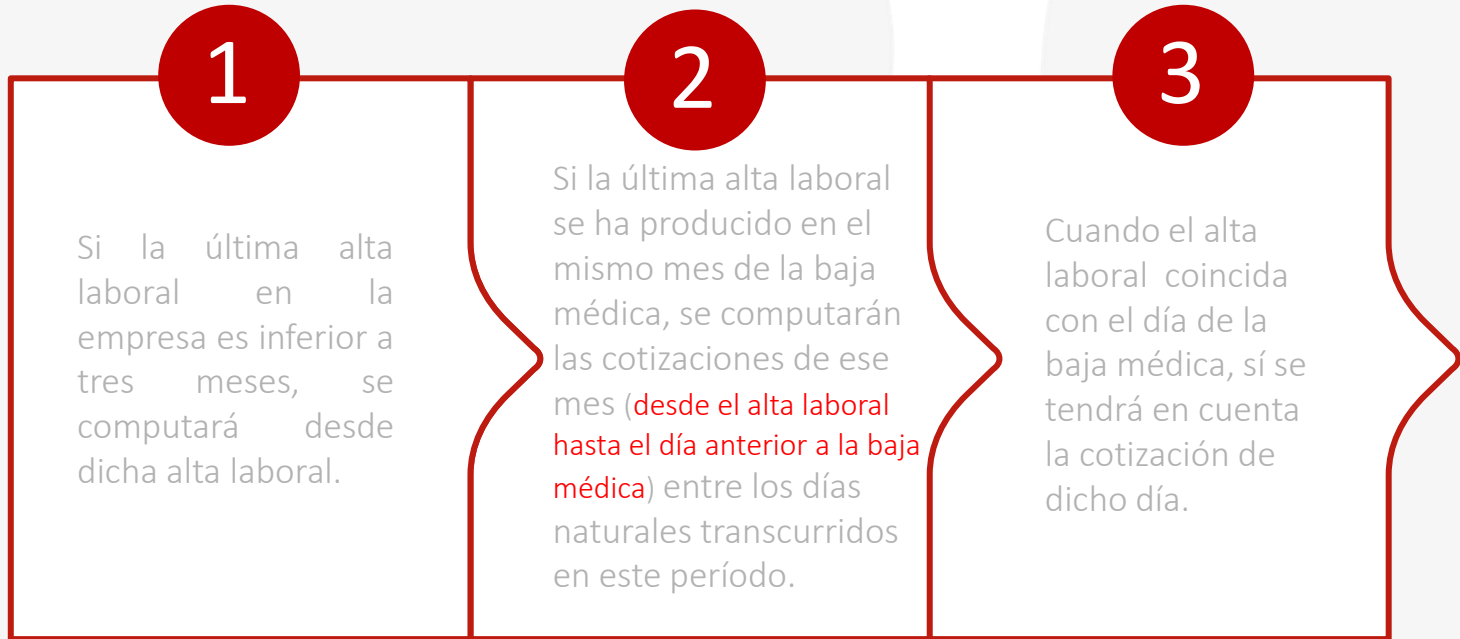
Nº días naturales

(comprendidos en dicho período)

SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS

SETCAA-Criterio DOGSS 44/2019 del 12/02/2019

PECULIARIDADES



Cotización por jornadas reales

Tanto para cotización por jornadas reales como cotización mensual

PRIMER TOPE:

TOPE DE LA BASE REGULADORA DIARIA

(TRABAJADORES POR LOS QUE SE **COTICE POR JORNADAS REALES**)

Dado que estos trabajadores que cotizan por jornadas reales incluyen en su retribución la parte proporcional de pagas extras, vacaciones, descansos y festivos, la base reguladora diaria debe calcularse excluyendo dichos conceptos, por lo que:

LA BASE REGULADORA DIARIA NUNCA PODRÁ SER SUPERIOR AL IMPORTE DE DIVIDIR
EL SALARIO DIARIO (JORNADA REAL) ENTRE EL COCIENTE 1,3636

$$\text{TOPE BASE REGULADORA DIARIA (BRD)} = \frac{\text{IMPORTE JORNADA REAL}}{1,3636}$$

ESTE TOPE MÁXIMO SERÁ APLICABLE A TODAS LAS CONTINGENCIAS

SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS

SETCAA-Criterio DOGSS 44/2019 del 12/02/2019

(TRABAJADORES EVENTUALES POR LOS QUE SE **COTICE POR JORNADAS REALES**)

Base reguladora
(incapacidad temporal)

=

Suma de las Bases de cotización
(desde el último alta laboral con máximo de 3 meses anteriores al mes previo al hecho causante)

Nº días naturales
(comprendidos en dicho período)



TOPE BASE REGULADORA DIARIA

=

IMPORTE JORNADA REAL

1,3636

APLICABLE A TODAS LAS CONTINGENCIAS

SEGUNDO TOPE:

TOPE DE BASE REGULADORA DIARIA ENFERMEDAD COMÚN

Artículo 256.5 RD 8/2015 TRLGSS

- Este tope **sólo es aplicable en enfermedad común**
- Aplicable para **todos los trabajadores del SETCAA**, se cotice por ellos en función de las jornadas reales o no.

Durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y en los términos reglamentariamente establecidos, la cuantía de la base reguladora del subsidio no podrá ser superior **al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos doce meses anteriores a la baja médica.**

(número de días naturales de los meses en los que el trabajador conste de alta en el SETCAA -30 días, si la cotización es mensual-, en el período de los 12 meses anteriores al mes de la baja médica, y en los que existan cotizaciones, es decir, se excluirán los meses completos de alta sin actividad).

TOPE BASE REGULADORA
(enfermedad común)



COTIZACIONES SETCAA 12 MESES ANTERIORES*
Nº DÍAS NATURALES DE DICHO PERIODO

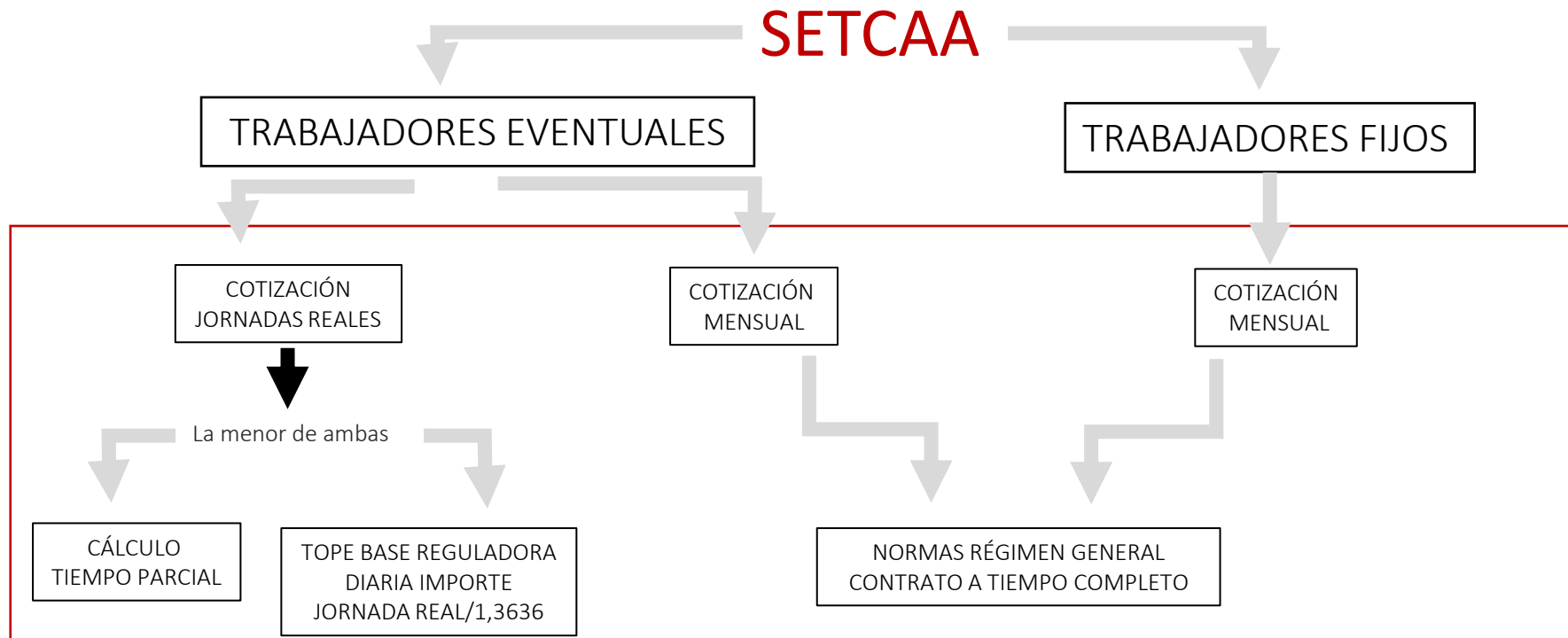
SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS

CUADRO RESUMEN TOPES

	CÁLCULO BASE REGULADORA	ACCIDENTE TRABAJO	ENFERMEDAD PROFESIONAL	ACCIDENTE NO LABORAL	ENFERMEDAD COMÚN
TRABAJADOR CON COTIZACION MENSUAL	CONTRATO A TIEMPO COMPLETO				TOPE ENFERMEDAD COMÚN: COTIZACIONES 12 MESES ANTERIORES / Nº DÍAS NATURALES PERÍODO
TRABAJADOR CON COTIZACIÓN POR JORNADAS REALES	CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	TOPE BRD: IMPORTE JORNADA REAL/1,3636			TOPE BRD + TOPE ENFERMEDAD COMÚN

SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS

CUADRO RESUMEN



→ **TOPE PARA ENFERMEDAD COMÚN:** COTIZACIONES 12 MESES ANTERIORES / Nº DÍAS NATURALES PERÍODO

SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES POR **CUENTA AJENA AGRARIOS**

CONTINGENCIA PROFESIONAL

75% de la base reguladora de incapacidad temporal desde el día siguiente a la baja, en la modalidad de **pago directo** de la mutua/INSS

CONTINGENCIA COMÚN

60% de la base reguladora de incapacidad temporal del 4º al 15º a cargo de la empresa

60% de la base reguladora de incapacidad temporal del 16º al 20º en modalidad de **pago directo** de la mutua/INSS

75% de la base reguladora de incapacidad temporal del 21º en adelante, en la modalidad de pago directo de la mutua/INSS

*Para las situaciones especiales de incapacidad temporal de Menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo y gestación de la mujer trabajadora desde el primer día de la semana 39

RESUMEN SESIÓN

Contratos a tiempo completo

Artículo 13 del RD
1646/1972 de 23 de junio

Cotización mes anterior
al hecho causante¹

Número de días cotizados²

**NUEVA
REDACCIÓN**

Contratos a tiempo parcial/ Fijos-discontinuos

Artículo 248.1 c) TRLGSS

Cotización 3 meses anteriores
al mes previo al del hecho causante¹

Número de días naturales
a que dicha cotización se refiere³

¹ Excluidos los conceptos del apartado 4 que se deben prorratear entre los 365 días anteriores.

² O desde el alta si está es inferior o 30 si la retribución es mensual

³ Alta mes previo → cotizaciones dicho mes. Alta durante el mismo mes de la baja → cotizaciones desde el último alta.



FREMAM

