



joan Díaz associats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

## INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

JUNIO 2004

### SUMARIO

- RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- SITUACIONES DE PLURIEMPLEO Y PLURIACTIVIDAD

#### ■ RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El pasado mes de diciembre, se publicó la Ley 52/2003, de Medidas Específicas en Materia de Seguridad Social, en la que se introdujeron diversos cambios en el Ley General de la Seguridad Social. De entre estos cambios, los que hacen referencia al procedimiento de recaudación y presentación de documentos de cotización, entran en vigor el 1 de junio de 2004.

A continuación, comentamos estos cambios puesto que suponen la aparición de novedades importantes respecto a la regulación anterior.

#### Recargos e interés de demora

De entre todos los aspectos modificados por la mencionada Ley, los recargos son los más afectados por la reforma:

- Se elimina el denominado recargo de apremio.
- Los porcentajes de los recargos de mora quedan modificados, previa presentación de los documentos de cotización, premiando la celeridad en el pago de la deuda. Hasta la aplicación de esta reforma, se aplicaba un recargo del 5% si la deuda era ingresada durante los dos primeros meses siguientes al del vencimiento del plazo reglamentario y de un 20% si el ingreso se hacía posteriormente. Con la nueva regulación, los porcentajes aplicables son:
  - 3% si se ingresa la deuda durante el primer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.
  - 5% si la deuda se ingresa durante el segundo mes.



joan Díaz associats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

- 10% si la deuda se ingresa durante el tercer mes.
- 20% si la deuda se ingresa a partir del cuarto mes.
- La falta de presentación de los boletines de cotización, produce que el recargo de mora aplicable sea del 20% hasta el vencimiento del plazo establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación. A partir de este vencimiento, este recargo asciende a un 35%.
- Una vez recibida la notificación de providencia de apremio, se establece un plazo de quince días para el ingreso de las cuotas y recargos. Transcurrido este plazo, se exigirán intereses de demora, excepto en los casos en que se suspenda la ejecución en los trámites del recurso contencioso-administrativo. El interés de demora aplicable será el interés legal del dinero vigente en el período de devengo incrementado en un 25%. Para este año 2004, la Ley de Presupuestos Generales del Estado fijó el interés legal del dinero en un 3,75% y el interés de demora en un 4,75%.

### Aplazamientos

Con respecto a la regulación anterior, destacan las siguientes novedades:

- Cuando el aplazamiento se conceda sin garantías, el interés aplicable será el de demora y no el interés legal del dinero, como venía siendo hasta ahora.
- En los aplazamientos extraordinarios el tipo de interés aplicable pasa de ser fijo a variable. Con la antigua regulación, durante todo el aplazamiento se aplicaba el interés legal del dinero vigente en el período de la concesión. A partir de ahora, al aplazamiento le serán aplicables los tipos de interés que se vayan aprobando cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Si se incumplen las condiciones o los plazos de un aplazamiento concedido por una deuda en vía voluntaria, la deuda pasa automáticamente a la vía de apremio.

### Presentación de los documentos de cotización

Otra de las novedades introducidas por la mencionada ley, es que no será necesario presentar los documentos de cotización en plazo reglamentario, siempre que se hubiera practicado el alta en plazo.

Esta exclusión afecta a los siguientes regímenes especiales y tipos de cuotas:

- Régimen especial Agrario, respecto a las cuotas fijas.
- Régimen especial de Empleados del Hogar.
- Régimen especial del Mar, respecto a las cuotas fijas.
- Régimen especial de Trabajadores Autónomos.
- Cuotas del Seguro Escolar.
- Cualquier otra cuota fija que pudiese establecerse.



joan Díaz associats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

## ■ SITUACIONES DE PLURIEMPLEO Y PLURIACTIVIDAD.

Un trabajador se encuentra en una situación de pluriempleo cuando presta servicios a dos o más empresarios en actividades que dan lugar a su alta obligatoria en un mismo régimen de la Seguridad Social.

En cambio, el término de pluriactividad, se utiliza para definir la situación del trabajador, por cuenta propia o ajena, cuyas actividades dan lugar a su alta en dos o más regímenes distintos del sistema de Seguridad Social. La cotización superpuesta derivada de esta situación, ha sufrido una importante modificación con la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica.

En las próximas líneas, comentamos las características de estas dos situaciones que no siempre han estado bien contempladas por la normativa de Seguridad Social.

### Pluriempleo

#### Afiliación

En este régimen, es necesario la petición expresa y concreta de las empresas afectadas por esta situación, dictando la administración una resolución de carácter consultivo.

Por otra parte, el empleador que esté al tanto de esta situación, debe comunicarlo en el momento del alta y la baja del trabajador. Con respecto a los trabajadores, éstos deben comunicar su situación a las empresas y a la Tesorería General de la Seguridad Social.

#### Cotización

Cada empresa debe cotizar por la parte proporcional de la retribución que abona al trabajador. De esta forma, se limita la base de cotización a la fracción del tope máximo que le pertenezca, en proporción a la retribución realmente abonada.

Hay que tener en cuenta, que la fracción del tope máximo establecido para cada una de la empresas, no podrá ser superior a la base máxima del grupo de cotización correspondiente.

#### Pensión de jubilación

En los casos de pluriempleo, la base reguladora de la pensión de jubilación se calcula del siguiente modo:

- Si durante los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante, se acredita la situación de pluriempleo, se computan la totalidad de las bases de cotización acreditadas en todas las empresas durante el periodo elegido para determinar la base reguladora de la pensión. A estas cotizaciones se les aplica el tope máximo de cotización correspondiente a cada ejercicio.
- Por el contrario, si la situación de pluriempleo no queda acreditada en todas las empresas durante los diez años anteriores al hecho causante, se toman íntegramente las bases de cotización del trabajo en el que ha permanecido en alta, durante este mismo período. Estas bases deben estar comprendidas en el



joan Díaz associats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

período elegido para determinar la base reguladora de la pensión.

En estos casos sólo se acumula la parte proporcional de las bases de cotización que corresponda al tiempo realmente cotizado en situación de pluriempleo dentro del citado período.

- Si en ningún trabajo acredita diez años en alta, se toman en su totalidad las bases de cotización de mayor cuantía. Las restantes bases de cotización comprendidas en el período elegido para determinar la base reguladora se dividen entre 3.650 para hallar los valores promedios diarios y el resultado se multiplica por el número de días efectivamente cotizados por el trabajo en cuestión durante el período de diez años anteriores al hecho causante.

#### Riesgo durante el embarazo

Cuando se produzca una situación de este tipo que afecte a una trabajadora pluriempleada, deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- Cuando la suspensión del contrato de trabajo se declara en todas las actividades que realiza simultáneamente la trabajadora, la base reguladora del subsidio se determina incluyendo todas las bases de cotización de las diferentes empresas. Sobre la base reguladora, se aplicará el tope máximo establecido a efectos de cotización.
- Cuando la suspensión del contrato se establece en algunas de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no en todas, para calcular la base reguladora del subsidio sólo se tendrán en cuenta las bases de cotización de las empresas donde se produce la suspensión del contrato de trabajo, aplicando, a estos efectos, el límite correspondiente a la fracción o fracciones del tope máximo que éstas tengan asignado.

#### Pluriactividad

##### Afiliación

Como es de suponer, el trabajador que esté en una situación de pluriactividad debe tramitar el alta y la baja en cada uno de los regímenes en los que esté incluido.

Es importante tener en cuenta, que la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, puede solicitar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que compruebe la veracidad de esta situación de pluriactividad.

##### Cotización

A diferencia del pluriempleo, en esta situación no se aplica límite máximo en las bases de cotización del trabajador.

##### Pensión de jubilación

En esta situación, pueden producirse dos supuestos:

- Si se reúnen los requisitos para acceder a la prestación por todos los regímenes en los que está dado de alta, se pueden producir los siguientes supuestos:
  - \* Si el beneficiario cumple con los requisitos establecidos y está de alta en ambos regímenes en el



joan Díaz associats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

- momento del hecho causante, puede solicitar la pensión de jubilación por cada uno de ellos.
- \* Si en el momento del hecho causante, el beneficiario no está dado de alta en alguno de los regímenes en los que pretende obtener la pensión de jubilación, para causar pensión en cada uno de ellos será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, como mínimo, durante quince años.
  - Si se reúnen los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación únicamente en uno de los regímenes de Seguridad Social, las bases de cotización de todos los regímenes se acumularán, a efectos calcular la base reguladora, con las siguientes reglas:
    - \* Si se acredita la permanencia en la situación de pluriactividad durante los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante, se acumularán todas las bases de cotización.
    - \* Si no se acredita la permanencia en la situación de pluriactividad durante los diez años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante, sólo se acumulará la parte proporcional de las bases de cotización que corresponda al tiempo realmente cotizado en situación de pluriactividad dentro de aquel período.
  - Si no se reúnen los requisitos en ninguno de los regímenes, se aplica el cómputo recíproco de cotizaciones.

#### Riesgo durante el embarazo

En los supuestos de pluriactividad, pueden plantearse las siguientes situaciones:

- Si la situación de riesgo durante el embarazo afecta a todas las actividades desempeñadas, la trabajadora tendrá derecho al subsidio en cada uno de los Regímenes si reúne los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos.
- Si la situación de riesgo durante el embarazo no afecta a todas las actividades de la trabajadora, ésta tendrá derecho al subsidio en el Régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo.

La percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que ya viniera desempeñando o pudiera comenzar a desempeñar y no impliquen riesgo durante el embarazo.

#### Jurisprudencia diversa sobre esta situaciones

##### Tribunal Supremo Sala 3ª, Sección 4ª. Sentencia de 21 de Marzo de 1997

El tribunal desestima la petición de distribución de bases del tope máximo de cotización a la Seguridad Social puesto que es necesario diferenciar las situaciones de pluriempleo y pluriactividad. Sólo la situación de pluriempleo determina en el Régimen General un tratamiento integrado tanto en materia de cotización como en materia de prestaciones, que conduce a una prestación única. Por el contrario, la pluriactividad no es objeto de este tratamiento integrado, por lo que las cotizaciones independientes pueden generar prestaciones independientes.

En la propia sentencia, se establece que el principio de separación de las cotizaciones determina que las bases de cotización a los distintos regímenes no puedan sumarse para integrar la base reguladora, porque



joan Díaz associats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

cada régimen reconoce el derecho a las prestaciones de acuerdo con sus propias normas y teniendo únicamente en cuenta las cotizaciones realizadas al mismo. En la actualidad, este criterio ha sido modificado por la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, tal y como hemos comentado anteriormente.

#### TSJ País Vasco Sala 3ª. Sentencia de 1 Abril de 1998

El tribunal estima que es conforme a derecho el acta de liquidación de cuotas emitido por la Seguridad Social, por diferencias de cotización derivadas de una situación de pluriempleo. La Sala entiende, que tal y como ha declarado el Tribunal Supremo, el régimen de pluriempleo como especialidad del régimen de cotización, requiere la petición expresa y concreta de las empresas afectadas por esta situación dictando la Administración una resolución de carácter constitutivo.

En cambio, si se estima el recurso en cuanto a la sanción impuesta, ya que la falta de petición del reconocimiento de dicha situación, que es lo que ha determinado que los ingresos no puedan considerarse efectuados en la cuantía debida, sólo perjudica a los intereses de la empresa, sin que pueda constatarse la existencia de un elemento intencional de perjudicar los de la Seguridad Social que justifique la imposición de la sanción administrativa.

#### TSJ Cataluña. Sentencia de 13 Marzo de 2002

El tribunal estima el recurso de suplicación interpuesto por la Tesorería General de la Seguridad Social frente a la sentencia que acogió la impugnación del alta de oficio en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. El actor viene ejerciendo dos actividades, la de trabajador por cuenta ajena, por la que se encuentra afiliado y en alta en el Régimen General y, fuera de su jornada laboral, la de subagente o agente de seguros de forma personal, directa, habitual y a título lucrativo, lo que determina su afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

#### TS Sala 3ª, Sección 4ª. Sentencia de 25 de Febrero de 1997

Se estima el recurso de apelación, declarando que son ajustadas a Derecho las actas de liquidación de cuotas al Régimen General de la Seguridad Social por falta de alta y cotización de la limpiadora de la Comunidad de Propietarios demandada, pues habiendo quedado acreditada la relación de trabajo, es correcta el acta levantada por el salario mínimo interprofesional, pues en la fecha y durante el período y para el trabajo de limpiadora, no cabía, conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª del Estatuto de los Trabajadores, el contrato a tiempo parcial, y por tanto, cualquiera que fuese el tiempo de trabajo de la trabajadora la liquidación había de tener como base el salario mínimo interprofesional.

El hecho de que la trabajadora tuviese una situación de pluriempleo, no afecta a la liquidación de cuotas mencionada, ya que para que exista dicha situación es preciso una petición expresa y concreta de las empresas afectadas, no siendo competencia de la Administración investigar la situación de pluriempleo y girar las liquidaciones oportunas.