

El contrato de trabajo y el cálculo de la nómina

Elaborado por:

Equipo Editorial

**EDITORIAL ELEARNING**

ISBN: 978-84-17232-28-3

No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra bajo cualquiera de sus formas gráficas o audiovisuales sin la autorización previa y por escrito de los titulares del depósito legal.

# índice

## El contrato de trabajo y el cálculo de la nómina

### UD1

#### *Introducción*

1.1.	Conceptos básicos del Derecho Laboral. Fuentes .....	9
1.2.	Regímenes de la Seguridad Social.....	11
1.3.	Inscripción en la Seguridad Social .....	15
1.3.1.	Afiliación de los trabajadores .....	15
1.3.2.	Alta y baja de los trabajadores .....	15
1.4.	El salario. Concepto y clases .....	16
1.5.	La cotización .....	17
1.6.	Sistema Red .....	21
	<i>Lo más importante</i> .....	23
	<i>Autoevaluación UD1</i> .....	25

### UD2

#### *Modalidad de contratación supuestos prácticos*

2.1.	Introducción. El contrato de trabajo.....	31
2.1.1.	Periodo de Prueba .....	32
2.1.2.	Obligaciones del Empresario .....	33
2.1.3.	El Trabajador: Derechos y Deberes .....	33
2.2.	Modalidades de contratación .....	34
	<i>Lo más importante</i> .....	157
	<i>Autoevaluación UD2</i> .....	159
	<i>Ejercicios propuestos</i> .....	163

## UD3

### *Cálculo de una nómina (I) Ejercicio simulado 1*

3.1.	Datos de empresa y trabajador.....	167
3.2.	Cálculo de devengos.....	168
3.3.	Bases y cuotas de cotización.....	171
3.4.	Deducciones.....	172
3.5.	Líquido a percibir.....	174
	<i>Ejercicios.....</i>	177

## UD4

### *Cálculo de una nómina (II) Ejercicio simulado 2*

4.1.	Datos de empresa y trabajador .....	181
4.2.	Cálculo de devengos.....	182
4.3.	Bases y cuotas de cotización.....	183
4.4.	Deducciones.....	185
4.5.	Líquido a percibir.....	186
	<i>Ejercicios.....</i>	189

## UD5

### *Cálculo de una nómina (III) Ejercicio simulado 3*

5.1.	Datos de empresa y trabajador.....	193
5.2.	Cálculo de devengos.....	194
5.3.	Bases y cuotas de cotización.....	195
5.4.	Deducciones.....	198
5.5.	Líquido a percibir.....	199
	<i>Ejercicios.....</i>	201

## **UD6**

### *Cálculo de una nómina (IV) Ejercicio simulado 4*

6.1.	Datos de empresa y trabajador.....	205
6.2.	Cálculo de devengos.....	206
6.3.	Bases y cuotas de cotización.....	209
6.4.	Deducciones.....	211
6.5.	Líquido a percibir.....	212
	<i>Ejercicios.....</i>	<i>215</i>

## **UD7**

### *Cálculo de una nómina (V) Ejercicio simulado 5*

7.1.	Datos de empresa y trabajador.....	219
7.2.	Cálculo de devengos.....	220
7.3.	Bases y cuotas de cotización.....	223
7.4.	Deducciones.....	225
7.5.	Líquido a percibir.....	226
	<i>Ejercicios.....</i>	<i>229</i>

## **UD8**

### *Cálculo de una nómina (VI) Ejercicio simulado 6*

8.1.	Datos de empresa y trabajador.....	233
8.2.	Cálculo de devengos.....	234
8.3.	Bases y cuotas de cotización.....	237
8.4.	Deducciones.....	238
8.5.	Líquido a percibir.....	239
	<i>Ejercicios.....</i>	<i>241</i>

## UD9

### *Supuesto completo*

9.1.	Confección de nóminas .....	245
9.1.1.	Supuesto práctico de nómina .....	245
9.1.2.	Supuesto práctico de nómina 2 .....	248
9.1.3.	Supuesto práctico de nómina 3 .....	250
9.1.4.	Supuesto práctico de nómina 4 .....	253
9.1.5.	Datos resumen de la empresa y de los trabajadores del supuesto planteado .....	256
9.2.	Calculo de coutas a ingresar .....	260
	<i>Ejercicios</i> .....	263

### Anexos

Anexo 1.	Fórmulas laborales.....	269
Anexo 2.	Fórmulas I.R.P.F. .....	274
Anexo 3.	Normativa laboral de interés.....	286
Anexo 4.	Páginas web de consulta.....	294
Anexo 5.	Modelos.....	295

# UD1

## *Introducción*

- 1.1. Conceptos básicos del Derecho Laboral. Fuentes
- 1.2. Regímenes de la Seguridad Social
- 1.3. Inscripción en la Seguridad Social
  - 1.3.1. Afiliación de los trabajadores
  - 1.3.2. Alta y baja de los trabajadores
- 1.4. El salario. Concepto y clases
- 1.5. La cotización
- 1.6. Sistema Red



**rEcursOs humaNos**

## 1.1. Conceptos básicos del Derecho Laboral. Fuentes

El derecho del trabajo o derecho laboral está constituido por el conjunto de normas que se aplican a las relaciones entre empresarios y trabajadores.

### Trabajador

Se entiende por trabajador, aquella persona física que voluntaria y personalmente realiza una actividad retribuida por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empresario. Debe estar capacitada legalmente para trabajar.

### Empresario

La persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe la prestación de servicios de los trabajadores.

El empresario mayor de edad puede contratar libremente la prestación de servicios de otra, en cambio el de menor edad debe contratar por medio de la figura del representante legal.

### El contrato de trabajo

Es el pacto mediante el cual una persona, trabajador, se compromete a prestar sus servicios respecto a otra, a cambio de una retribución.

El derecho de trabajo tiene sus fuentes en los orígenes de las normas, escritas o no, que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores.

Las principales fuentes del derecho laboral son:

1. La Ley: Conjunto de normas, cualquiera que sea su denominación (Ley, Decreto, Reglamento, etc.) procedentes de los órganos con poder para dictarlas. El Estatuto de los Trabajadores es, en el ámbito laboral, una de las normas fundamentales.

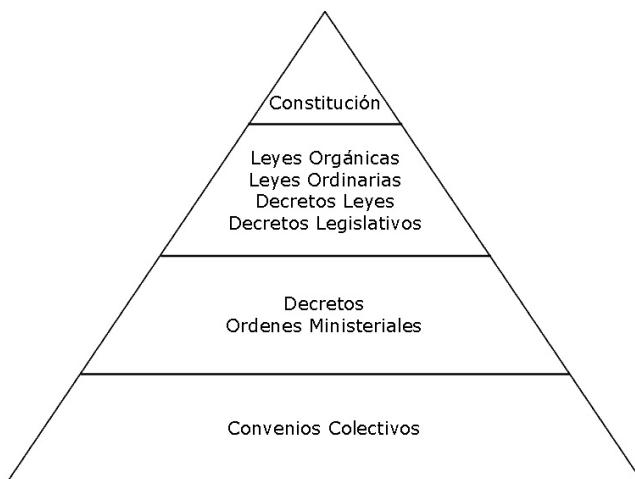
Tipos de Leyes:

- 1<sup>a</sup>. Constitución: Ocupa el lugar más alto de la jerarquía.
- 2<sup>a</sup>. Leyes en sentido estricto: Orgánicas, Ordinarias, Decretos-Ley y Decretos-Legislativos.
- 3<sup>a</sup>. Decretos y órdenes ministeriales. Son las disposiciones de rango inferior.

2. El convenio colectivo: Acuerdo suscrito entre representantes de los trabajadores y de los empresarios para la regulación de las condiciones individuales y colectivas de trabajo en el ámbito de una empresa o sector de la actividad.

Regula aspectos como el salario base, los complementos, el número y cuantía de las pagas extras, las vacaciones, la duración de la jornada, las indemnizaciones por finalización del contrato, etc.

### ***Jerarquía de las fuentes***



Las leyes y los convenios colectivos regulan, a veces, los mismos aspectos de las relaciones laborales, por ello hay que determinar la jerarquía existente entre las distintas fuentes del Derecho.

La jerarquía implica que una norma de rango inferior no puede contradecir a una norma de rango superior, por lo que si existe contradicción, deberá aplicarse la de rango superior.

Entre normas del mismo rango, la jerarquía se determina por la fecha de la disposición, las normas posteriores dejan sin valor a las anteriores, en la medida que regulen la misma materia de modo diferente.

Sin embargo existen normas que regulan materias idénticas pero que no implican necesariamente una contradicción:

- Una norma de menor rango o de menor importancia puede modificar a una de rango superior, cuando establezca mejoras para el trabajador.

- Se establece que la misma materia sea regulada por distintas fuentes, pudiéndose a un reparto de contenidos o convirtiendo a una de ella en subsidiaria de la otra.
- Sin embargo, la existencia de normas que regulan materias idénticas no implica necesariamente una contradicción.
  - ↳ Se permite que una norma de rango inferior o de menor importancia modifique una de rango superior cuando establezca mejoras para el trabajador.
  - ↳ Otras veces, se establece que la misma materia pueda ser regulada por varias fuentes, repartiéndose los contenidos o bien convirtiendo a una de ellas en subsidiaria de la otra.

## 1.2. Regímenes de la Seguridad Social

Los sistemas de Seguridad Social constituyen un eficaz instrumento de la política social de un país, y tienen como objetivo primordial asegurar la protección de los individuos frente a determinadas situaciones de necesidad legalmente previstas. El origen de estos sistemas se encuentra en la generalización de distintos mecanismos de protección, como las mutualidades y otros seguros privados, característicos de determinadas profesiones o colectivos.

La estructura del Sistema de la Seguridad Social, viene integrado por los siguientes Regímenes:

1. Régimen General: Regulado por el RD Legislativo 8/2015 de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En general, están obligatoriamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena o asimilados, y en particular, entre otros, se declaran expresamente comprendidos:

- ↳ Trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas, con las condiciones establecidas en la ley.
- ↳ Los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas en los términos establecidos por la ley.
- ↳ Los conductores de vehículos de turismo al servicio de los particulares.

- ↳ Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como en cualquier otro de los sistemas especiales a que se refiere el artículo 11, establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- ↳ Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).
- ↳ Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).
- ↳ Estos socios trabajadores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco.
- ↳ Los trabajadores que realicen las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases.
- ↳ Los laicos o seglares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesiásticas. Por acuerdo especial con la jerarquía eclesiástica competente se regulará la situación de los trabajadores laicos y seglares que presten sus servicios retribuidos a organismos o dependencias de la Iglesia y cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto.
- ↳ El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que

no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.

- ↳ El personal funcionario al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado o en otro régimen en virtud de una ley especial.
- ↳ El personal funcionario a que se refiere la disposición adicional tercera, en los términos previstos en ella.
- ↳ Los funcionarios del Estado transferidos a las comunidades autónomas que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso.
- ↳ Los altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, que no tengan la condición de funcionarios públicos.
- ↳ Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- ↳ Los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.
- ↳ Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de la asimilación prevista en el apartado 1 mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- ↳ Personas que presten servicios retribuidos en las entidades o instituciones de carácter benéficosocial. Ej. Cruz Roja.
- ↳ Las personas contratadas en Notarías, Registros de la Propiedad y demás oficinas o centros similares.

Están Excluidos:

- ↳ Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.
  - ↳ Los que den lugar a la inclusión en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social. Ej. Trabajadores Autónomos.
2. Regímenes Especiales. Cada uno de ellos se encuentra regulado por un texto refundido.

Se establecerán Regímenes Especiales en aquellas actividades profesionales en las que por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.

En el sistema de la Seguridad Social existen distintos regímenes especiales:

- ↳ Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- ↳ Régimen Especial de la minería del carbón.
- ↳ Régimen Especial de los trabajadores del mar.
- ↳ Funcionarios Públicos, civiles y militares.
- ↳ Estudiantes.
- ↳ Los demás grupos que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un Régimen Especial.

A su vez dentro del Régimen General existen los Sistemas Especiales siguientes:

- ↺ Trabajadores por cuenta ajena agrario incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- ↺ Relación laboral de carácter especial del servicio de Empleados de Hogar
- ↺ Manipulado, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y fabricación de conservas vegetales.

## 1.3. Inscripción en la Seguridad Social

Los empresarios como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades y a la contratación de trabajadores, solicitarán su inscripción en el sistema de la Seguridad Social haciendo constar la entidad gestora o, en su caso, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que haya de asumir la protección por estas contingencias de los trabajadores a su servicio.

La inscripción del empresario en el sistema de la Seguridad Social será única y válida para todo el territorio del Estado y durante toda la existencia de la persona natural o jurídica titular de la empresa.

Al solicitar la inscripción, la Tesorería asignará al empresario un número único de inscripción, considerado el principal código de cuenta de cotización.

### 1.3.1. Afiliación de los trabajadores

La afiliación a la Seguridad Social es el acto administrativo mediante el cual la Tesorería realiza la incorporación al Sistema de Seguridad Social de una persona que por primera vez realiza una actividad que permite su inclusión. Este acto da lugar a la asignación de un Número de Afiliación que es único para todo el sistema, y válido para toda la vida del trabajador.

### 1.3.2. Altas y Bajas de los trabajadores

Alta: Está ligada a los períodos de trabajo efectivo, por lo que normalmente, a lo largo de la vida laboral de un trabajador, se registrarán varias altas y bajas.

Por lo tanto, al alta se produce cada vez que un trabajador inicia o reanuda una actividad laboral.

El empresario debe instar el alta de los trabajadores que contrate con anterioridad al momento en que éstos comiencen a trabajar, de no preverse con antelación suficiente la iniciación de la prestación del servicio, si el día/s anterior/es son inhábiles, deberán remitirse con antelación, por cualquier otro medio, informático, electrónico o telemático los documentos correspondientes. (TA2)

Las altas solicitadas fuera de plazo establecido solo tendrán efecto desde el día que se formule la solicitud.

Baja: Se produce cada vez que el trabajador cesa en su actividad laboral. La solicitud de baja o variación de datos se formulará en el plazo de tres días naturales contados a partir del día siguiente al cese de la actividad laboral.

La no presentación del parte de baja dentro del plazo reglamentario, mantiene la obligación de cotizar hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo.

## 1.4. El salario. Concepto y clases

La Constitución Española impone a todos los españoles el deber de trabajar y les reconoce el derecho a percibir una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

En el contrato de trabajo, entre empresario y trabajador surgen una serie de derechos y deberes para cada una de las partes, el trabajador debe desempeñar las tareas que corresponden a su puesto de trabajo, y el empresario abonar puntualmente al trabajador el salario pactado.

Se establece libremente entre la empresa y el trabajador, no pudiendo ser su cuantía inferior, al salario establecido para cada categoría profesional, por convenio colectivo.

En principio se consideran salario, todas las cantidades que percibe el trabajador, esta precisión es importante porque el trabajador está obligado a cotizar solo por la parte de remuneración que constituye su salario.

En la estructura de las retribuciones salariales se distinguen dos elementos:

- El Salario Base.
- Los complementos salariales.

El Salario Base, representa la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, sin atender a ninguna otra circunstancia. Su cuantía viene establecida, para todas y cada una de las categorías profesionales, en los convenios colectivos.

Los Complementos Salariales, son aquellas cantidades que deben sumarse al salario base debido a una causa determinada que va unida a la prestación del trabajador. Se clasifican, según su naturaleza, en:

1. Personales:
  - a) Antigüedad.

- b) Conocimientos especiales.
2. Por razón del puesto de trabajo:
- a) Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad.
  - b) Turnos.
  - c) Responsabilidad.
  - d) Nocturnidad.
  - e) Por calidad o cantidad de trabajo.
  - f) Plus de convenio.
  - g) Residencia.

Además, forman parte del salario las gratificaciones extraordinarias que se establezcan por Ley, Convenio Colectivo o mediante acuerdo colectivo.

#### **Clases de salario:**

- 1. Por unidad de tiempo: Solo se atiende a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de la obra realizada.
- 2. Por unidad de obra: Solo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajos realizados. Habitualmente es el trabajo a destajo.
- 3. Salario mixto: Se compone de salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra.

### **1.5. La cotización**

Es el mecanismo mediante el cual, los sujetos obligados, empresarios y trabajadores, aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social.

Con carácter general, están obligados a cotizar:

- ⦿ Empresarios.

- Los trabajadores comprendidos en el Régimen General que realicen su actividad por cuenta de aquellos.

No obstante, son de exclusivo cargo del empresario las cantidades a pagar por las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La obligación de cotizar nace desde el comienzo de la prestación del trabajo, incluido el periodo de prueba, y se mantiene por todo el periodo en que el trabajador esté en alta en el Régimen General o preste sus servicios.

Además, la obligación subsiste en los casos de:

- Incapacidad Temporal.
- Riesgo durante el embarazo.
- Periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- Cumplimiento de deberes públicos que no den lugar a excedencia.
- Convenio especial.
- Traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
- Desempleo contributivo o Desempleo asistencial en su caso.

La determinación del importe de las cuotas a ingresar por los sujetos obligados requiere el estudio de los diferentes conceptos que dan lugar a la cuantificación de la obligación de cotizar. Los más importantes son:

- El grupo de cotización:

Asocian las categorías de trabajadores, con unas cuantías máximas y mínimas en orden a la determinación de la base de cotización. Distinguir:

Categoría	Grupo de cotización	Tipo de salario
Ingenieros, licenciados, gerentes	1	Mensual
Peritos y ayudantes titulados	2	Mensual
Jefes administrativos y de taller	3	Mensual
Ayudantes no titulados	4	Mensual
Oficiales administrativos	5	Mensual

Subalternos	6	Mensual
Auxiliares administrativos	7	Mensual
Oficiales de 1 <sup>a</sup> y 2 <sup>a</sup>	8	Diario
Oficiales de 3 <sup>a</sup> y especialista	9	Diario
Peones	10	Diario
Trabajadores < de 18 años	11	Diario

### ⌚ La Base de cotización:

Para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del régimen general, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total que tenga derecho a percibir o la que efectivamente perciba, de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

#### ↳ Para Contingencias Comunes:

Se destina por este concepto a la cobertura de todas las situaciones cubiertas por la acción protectora del Sistema y derivadas de enfermedad común, maternidad, adopción o acogimiento previo y accidente no laboral.

Las bases de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas del Régimen General de la Seguridad Social, exceptuados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para el año 2017, se determinará de la forma siguiente:

1. **Bases mínimas:** Según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementará en el mismo porcentaje en que aumente el S.M.I., respecto de las vigentes del año anterior.
2. **Bases máximas:** Cualquiera que sea la categoría profesional y grupo de cotización será 3.751,20 euros mensuales o de 125,04 euros diarios.

#### ↳ Para Contingencias Profesionales (AT Y EP):

Corresponden a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades de trabajo. Se incluirá como concepto computable las horas extraordinarias.

El tope mínimo de cotización para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional será equivalente al salario mínimo

interprofesional vigente, incrementado por el prorrato de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador, sin que pueda ser inferior a 825,60 euros mensuales.

### ⑤ El tipo de cotización:

Es un porcentaje, fijado anualmente por el Gobierno que se aplica sobre la base de cotización para obtener la cuota líquida a ingresar en la Seguridad Social.

Los tipos de cotización serán los siguientes:

TIPOS DE COTIZACION (%)	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
Contingencias profesionales	S/Tarifa Primas Disp. Adic. 4 <sup>a</sup> Ley 42/2006		
Horas Extraordinarias			
Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto	23,60	4,70	28,30
Desempleo	5,50	1,55	7,05
Desempleo temporal	6,70	1,60	8,30
E.T.T.	6,70	1,60	8,30
Fogasa	0,20		0,20
Formación profesional	0,60	0,10	0,70

El tipo de cotización para Contingencias Comunes se ha fijado en el 28,30% del que el 23,60% será a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador.

Para las Contingencias Profesionales (AT y EP) se cotiza mediante primas, diferentes según las actividades, en función de la peligrosidad del trabajo. La cotización por este concepto es a cargo exclusivo de la empresa, aprobada en el disposición final 17<sup>a</sup> de la Ley 17/2012, de 27 de Diciembre de la Ley de Presupuestos Generales para el Estado para 2013, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

Las bases y tipos de cotización van variando. Para encontrar las actualizaciones puede acudir a: [www.segsocial.es](http://www.segsocial.es).

### ⑤ Las bonificaciones, reducciones y recargos.

Tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado