

## El empresario deberá informar al trabajador de lo que cotiza por él

Se reduce de seis a tres días naturales el plazo para que las empresas comuniquen cambios en las nóminas a la Seguridad Social

Raquel Pascual Cortés

14-08-2015

El pasado 25 de julio el Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó un Real Decreto que incluía varios reglamentos con las nuevas normas de inscripción de los trabajadores en la Seguridad Social y recaudación. Estos reglamentos, que afectan fundamentalmente a las obligaciones de los empresarios, desarrollan el nuevo sistema de liquidación directa de las cotizaciones a la Seguridad Social. Se trata de un nuevo mecanismo que está siendo implantado progresivamente y según el cual los empresarios ya no se hacen una autoliquidación de las cotizaciones que pagan por sus empleados sino que es la propia Seguridad Social la que factura directamente a la empresa con los datos que esta le facilita.

Según las novedades del Reglamento General de Recaudación, los empresarios deberán informar mensualmente a los trabajadores de lo que ingresan a la Seguridad Social por ellos en concepto de cotizaciones sociales.

En concreto, el reglamento indica que “cuando tales datos se transmitan u obtengan por medios electrónicos, la obligación (del empresario) de informar se considerará cumplida mediante la colocación o puesta a disposición de los trabajadores, a través de la presentación en pantalla de ordenador o terminal informático, de los datos de sus archivos”.

En definitiva, el empleador “deberá poner a disposición de los empleados los recibos de cotización junto con las relaciones nominales y otros posibles ingresos de las cuotas”, según explica la Seguridad Social.

Asimismo, otra de las obligaciones que cambiará a partir del 1 de septiembre será el plazo para que los empresarios comuniquen a la Seguridad Social cambios en las nóminas de sus trabajadores. En concreto, dicho plazo se reducirá de los actuales seis días a “tres días naturales”.

En ese periodo el empresario deberá comunicar a la Seguridad Social cualquier variación relacionada con la cotización del trabajador que se produzca, como por ejemplo las situaciones de baja laboral, las reducciones de jornada o la extinción del contrato o el cierre de la propia empresa.

Solo habrá una excepción en la que se permitirá a la empresa hacer la comunicación en el plazo de diez días naturales y será cuando lo que deba poner en conocimiento de la administración sea el cambio de la mutua de accidentes profesionales que gestiona las bajas de los empleados.

Dicho esto, la Seguridad Social ha precisado que este acortamiento del plazo de las comunicaciones es posible “por el uso generalizado de medios electrónicos” en la relación entre las empresas y la Administración.

### Dificultades de gestión

No obstante, fuentes del sector que se dedica a la gestión administrativa de recursos humanos en las empresas aseguran que esta medida dificultará su trabajo día a día y propiciará numerosas incidencias.

Finalmente, una tercera novedad consistirá en que los profesionales encargados de realizar las nóminas e ingresar las cotizaciones deberán comunicar también a la Seguridad Social los códigos de los convenios colectivos que afecten a sus empleados.

El objetivo de tener esta información es sobre los convenios colectivos aplicables a cada trabajador es, según el Ministerio de Empleo, “contribuir a un cálculo más preciso de las cotizaciones”.