



INFORME

Modificación de los conceptos retributivos a tener en cuenta en la Base de Cotización.

(modificación del art. 109 LGSS por el RDL 16/2013).

3 de marzo de 2014

Índice

Introducción	2
1. La reforma del artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social	2
2. Orientaciones básicas para los procesos de Negociación Colectiva que se hayan podido ver afectados por la reforma	3
3. Nuevos conceptos retributivos a tener en cuenta en la Base de Cotización	4
Plus Transporte	
Plus Comedor (vale-comida y comedores).	
Instrumentos de Previsión Social Complementaria	
Asignaciones asistenciales (seguros médicos y otros)	
Asignaciones asistenciales (servicio guardería y cheque-guardería)	
Asignaciones asistenciales (acción social y ayuda familiar)	
Productos o servicios a precios rebajados.	
Gastos de estudio	
Acciones o participaciones de empresa (stock-options)	
4. Costes y ventajas de la reforma para la empresa y el trabajador	12
ANEXO – Listado de conceptos incluidos y excluidos de la Base de Cotización..	15

Introducción

El presente informe tiene un triple objetivo:

1) Establecer con claridad cuál es la posición de Comisiones Obreras ante la reforma aprobada por el Gobierno, al tiempo que se pone especial atención en establecer una serie de orientaciones sindicales básicas que deben tenerse en cuenta en cualquier proceso de negociación colectiva que haya podido verse afectado por la reforma.

2) Explicar con la máxima claridad posible el contenido material de la reforma y, en concreto, la mecánica de cotización de los principales conceptos retributivos que se dan en la práctica cotidiana de las empresas y los centros de trabajo.

A este respecto, este informe se ha elaborado a partir de las consultas realizadas por las secretarías confederales de protección social y acción sindical a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). En el texto encontraréis referencias a la posición verbal expresada por dicha administración respecto de determinados conceptos retributivos, si bien en no todos ellos queda fijada una posición definitiva. De hecho, la administración ha ampliado el plazo en el que las empresas pueden regularizar la cotización de estos conceptos hasta el 31 de mayo de 2014.

En cualquier caso, y para garantizar la seguridad jurídica de cualquier actuación que podamos tomar en las empresas en el marco de la acción sindical, se ha remitido a la TGSS consulta escrita sobre los conceptos que aún no han quedado debidamente aclarados para que todas las estructuras del sindicato puedan tener una posición formal y escrita de la administración sobre todos ellos, y que os remitiremos como continuación a este informe cuando dispongamos de la respuesta.

3) Clarificar los costes reales y las posibles ventajas que tanto para empresarios como para trabajador tienen estas medidas, en la idea de que ello contribuya a facilitar el trabajo sindical en los procesos de negociación colectiva que puedan darse.

1. La reforma del artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social.

El 20 de diciembre de 2013 el Gobierno aprobó el Real Decreto-Ley 16/2013 que si bien estaba dedicado a modificar la regulación del trabajo a tiempo parcial, también incluía una modificación del artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social, en lo referido a los conceptos que deben computarse para establecer la base de cotización de los trabajadores afiliados al Régimen General.

Esta modificación de los conceptos a considerar en la base de cotización ha sido adoptada de manera unilateral por el Gobierno sin haber sido anunciada previamente a los agentes sociales y, por lo tanto, sin que se haya producido sobre su contenido ningún proceso de diálogo.

El objetivo de la medida, como reconoce la propia Memoria de la norma, es el de mejorar los ingresos del sistema de Seguridad Social. Por tanto, ésta es la primera vez que el Gobierno asume de forma tácita los planteamientos que desde CCOO hemos venido haciendo sobre la necesidad urgente de mejorar los ingresos del sistema, coincidiendo con un ejercicio que hemos cerrado con un déficit aproximado de 11.000 millones de euros como consecuencia de la destrucción de empleo y la caída de los salarios.

No obstante, la medida concreta que ha aprobado el gobierno se aleja de las propuestas realizadas por CCOO (incremento coyuntural de tipos de cotización; incremento de bases máximas y mínimas de cotización, junto a una elevación del SMI; equiparación de bases medias de cotización de autónomos y trabajadores por cuenta ajena; etc.), y aún coincidiendo con el objetivo expresado, resulta ciertamente limitada en cuanto a su efecto recaudatorio ya

que, en la citada Memoria Económica remitida al Congreso de los Diputados para la convalidación del Real Decreto Ley, se estima que supondrá unos 900 millones de euros adicionales al año, frente a los más de 10.000 millones anuales derivados de las propuestas que, para la coyuntura de crisis, ha realizado CCOO, además de los derivados de las propuestas más estructurales que también hemos planteado (la más relevante, financiar progresivamente desde los Presupuestos Generales del Estado las prestaciones derivadas de fallecimiento).

Por otra parte, estas medidas, más allá de si en algún caso son razonables y en otros no, ajenas a proceso alguno de consulta o negociación con las organizaciones empresariales y sindicales, van a tener consecuencias relevantes sobre la negociación colectiva, en la que algunos de los conceptos afectados por la reforma tienen una extensión e implantación importante.

La reforma no afecta a la existencia de conceptos ya incluidos en convenios colectivos, si bien tiene impacto en su coste, al verse afectados a partir de la entrada en vigor, el 22 de diciembre pasado, por la obligación de cotizar, lo que incrementa el coste para la empresa (en torno a un 31%), reduce la cuantía líquida a percibir por los trabajadores, (en torno al 7%) y mejora, lógicamente la base de cotización de estos, con impacto positivo sobre las prestaciones de desempleo y pensiones futuras.

Esta reforma no tiene ninguno de los efectos anteriores en las rentas salariales superiores a 43.163,82 euros anuales (base máxima de cotización para 2014). No obstante, hay que recordar que estas rentas superiores a las bases máximas de cotización han sido incrementadas en un 5% anual cada uno de los dos últimos años, sin que se hayan mejorado de forma comparable la pensión máxima de la Seguridad Social (1% y 0,25% respectivamente).

El Gobierno, en lugar de someter su propuesta a un proceso dialogado en el que hubiésemos podido discutir sobre la conveniencia o no de incluir la cotización de determinados conceptos retributivos, o la intensidad en la que podría realizarse dicha cotización (cuantías exentas, etc.), ha optado por una modificación profunda y unilateral que afecta a un buen número de conceptos, manteniendo otros en las mismas condiciones que antes.

2. Orientaciones básicas para los procesos de Negociación Colectiva que se hayan podido ver afectados por la reforma.

Ante cualquier afectación en los procesos de negociación colectiva que podamos detectar como consecuencia de esta reforma, conviene que todos los representantes y responsables sindicales de CCOO implicados en los mismos tengamos presentes algunas orientaciones básicas:

- La modificación normativa aprobada sobre estos conceptos salariales **no implica ningún tipo de limitación sobre los instrumentos de negociación colectiva en vigor** (convenios, acuerdos, etc.). De modo que los conceptos salariales en cuestión **deben ser respetados** en los términos en los que han sido acordados en negociación colectiva, no pudiendo la empresa modificarlos unilateralmente.
- El cambio normativo operado sobre los conceptos salariales afectados **no es, por sí mismo, causa suficiente para que una empresa decida modificarlos**. En caso de que una empresa pretenda una modificación de los términos pactados en negociación colectiva, y siempre que concurren las causas exigidas por la normativa legal, debe utilizar los procedimientos legales previstos para la modificación o, en su caso, inaplicación del convenio respetando los cauces de consulta o negociación establecidos y justificando su pretensión de acuerdo con los requisitos exigidos en estos casos.

- La reforma **no justifica que una empresa pueda repercutir sobre los trabajadores los costes** derivados de la cotización a cargo del empresario por la nueva cotización de los conceptos salariales afectados; así como tampoco está justificada una minoración en los importes, o su supresión.
- El coste de la reforma se limita a la inclusión de los conceptos afectados en la base de cotización de los trabajadores, de modo que a partir de ahora tanto empresa como trabajador deben hacer frente al ingreso de las cotizaciones sociales que con carácter general cada uno de ellos tiene establecidos a su cargo. En el **capítulo 4 de este informe se describe de forma precisa cómo operan estos costes** en cada caso, de igual modo que también se señalan las posibilidades que las empresas tienen de deducirse estos pagos en el impuesto de sociedades y los beneficios que en el caso de los trabajadores se derivan por efecto del aumento de su base de cotización.
- El criterio general utilizado por el legislador ha sido el de incorporar nuevos conceptos a la base de cotización, con el sentido más amplio posible y sin perjuicio de que cada uno de ellos tiene unas características distintas y su control por parte de la administración pública es más o menos sencillo, según los casos.
- Por principio de prudencia básica, es necesario que cualquier proceso de negociación colectiva que pueda abrirse (ya sea como consecuencia de la apertura de un nuevo proceso, o por solicitud empresarial de revisión de los ya acordados) debe **consultarse previamente con los responsables de la secretaría de Acción Sindical** correspondiente.

3. Nuevos conceptos salariales a tener en cuenta en la Base de Cotización.

En el Anexo que figura en este Informe pueden estudiarse de forma detallada como se han podido ver modificados todos los conceptos retributivos a tomar en cuenta en la determinación de la base de cotización, incluyendo aquellos que mantienen la situación previa a la reforma.

No obstante, consideramos oportuno hacer un análisis más exhaustivo de aquellos de mayor volumen de utilización e importancia en la negociación colectiva y que han visto modificado su tratamiento en la reforma.

Entre ellos destacan los siguientes:

- La totalidad de los importes abonados a los trabajadores por pluses de transporte y distancia.
- La totalidad de los gastos normales de manutención y estancias (dietas) generados en el mismo municipio del lugar de trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia.
- Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, salvo las correspondientes a la incapacidad temporal. Lo que implica la cotización de los instrumentos de previsión social complementaria.
- Asignaciones asistenciales, salvo las correspondientes a gastos de estudios del trabajador, cuando vengan exigidos por el desarrollo de su actividad o las características del puesto de trabajo.
- La prestación de servicios propios de la empleadora, o entrega de sus productos, a título gratuito o a precio inferior al de mercado. No obstante, en este apartado más que en ningún otro, deberemos estar también atentos a desarrollo reglamentario pendiente de aprobación en los próximos meses. Puede que en algunos casos, se opte, como ya

ocurre en el caso, por ejemplo, de los préstamos a trabajadores en el sector financiero, por estimar un precio objetivo, al margen del de mercado que puede ser variable, para determinar la cuantía exacta de la obligación de cotizar.

En cada una de ellas, la situación previa y posterior queda conforme se muestra a continuación.

Plus Transporte

Probablemente se trate del concepto afectado por la reforma más extendido en la negociación colectiva de todos los ámbitos y sectores, de modo que podría afirmarse que su utilización se encuentra muy generalizada.

Generalmente se trata de una prestación monetaria fija que perciben los trabajadores en la que no existe necesariamente una relación entre su lugar de residencia y la distancia que media hasta el centro de trabajo. Dentro de este concepto genérico se incluyen también instrumentos como el cheque-transporte.

A partir de ahora los pluses de transporte y de distancia deben incluirse en la base de cotización por su importe íntegro. Recordemos que antes de la reforma sólo se tenían que computar por los importes que resultaran superiores al 20% del IPREM¹, esto es, 106,5 euros/mes.

El conocido como cheque-transporte tiene el mismo tratamiento que el plus antes mencionado, por lo que a partir de ahora debe cotizar por su importe íntegro.

En los casos de rutas de empresa, la Tesorería General de la Seguridad Social nos ha confirmado verbalmente que su criterio es el de que ahora sí deben cotizar, aunque deben hacerlo sólo los trabajadores que las utilizan y por los días en los que lo hagan. En estos casos el empresario debe habilitar un mecanismo de control individualizado de quien utiliza este medio de transporte. Del mismo modo, a cada trabajador que lo utilice debe adscribirse una cuantificación razonable del importe de este servicio; de manera orientativa desde la TGSS nos han sugerido la posibilidad de establecer el coste total que tiene para la empresa repartido entre todos los trabajadores de la plantilla que hipotéticamente pueden utilizarlo, de manera que se pueda obtener un coste unitario por trabajador y, posteriormente, imputar éste tan sólo a quien de manera efectiva lo utilice y por los días que lo haga. No obstante, para que esta cuestión quede suficientemente aclarada, desde CCOO se ha remitido consulta escrita a la TGSS para que establezca formalmente un criterio al respecto.

Sin embargo, es importante diferenciar estos conceptos de otros similares que tienen como objetivo sufragar los gastos de locomoción asociados a desplazamientos que se producen fuera del lugar habitual de trabajo. En estos casos la reforma no les ha afectado y mantienen su régimen de cotización en los mismos términos que antes.

¹ El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) es un índice empleado desde 2004, y sustituye desde esa fecha al Salario Mínimo Interprofesional como referencia a los efectos de calcular la concesión de ayudas, becas, subvenciones o el subsidio de desempleo entre otros.

Concepto	Importe computable en la Base de Cotización		Comentario
	Antes de la reforma	Después de la Reforma (desde el 22/12/2013)	
Pluses de transporte y de distancia	Exceso sobre el 20% del IPREM	Importe íntegro	Dentro de este concepto genérico se incluye también el denominado cheque-transporte o instrumentos similares.
Gastos de locomoción (según factura o billete de transporte público)	Exento	Exento	Se mantienen en las mismas condiciones los gastos de locomoción asociados a desplazamientos fuera del lugar habitual de trabajo.
Gastos de locomoción (sin justificación de importe)	Exceso de 0,19 €/km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados	Exceso de 0,19 €/km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados	

Dentro de los conceptos relacionados con los gastos de locomoción que han quedado sin variación, podemos distinguir de dos tipos.

De un lado, los gastos de locomoción que pueden justificarse mediante factura o billete de transporte público, que están exentos de cotización en todo su importe. Es el caso, por ejemplo, de los billetes de tren, avión, que compra la empresa y pone a disposición del trabajador para que se desplace. También entrarían en este apartado los gastos de peaje de carreteras y aparcamientos.

En el caso del abono transporte adquirido por la empresa y puesto a disposición del trabajador, el criterio verbal transmitido por la TGSS es el de considerarlo como un concepto cotizable cuando este instrumento se utiliza para realizar los desplazamientos habituales entre el lugar de residencia y el centro de trabajo.

Sólo en los casos en los que los títulos de transporte (billete de metro, taxi, abono transporte, etc.) se utilicen con el objetivo de cubrir los gastos de locomoción de un trabajador cuando va a prestar servicios fuera del centro habitual cabe entender como gastos de locomoción y, por tanto, deben estar exentos de cotización. No obstante, la TGSS ha señalado verbalmente que en estos casos la utilización del abono transporte concita cierta polémica derivada de la posibilidad del uso mixto de este título (uso profesional + uso particular), por lo que debería quedar suficientemente acreditado el uso adecuado del mismo a los fines de locomoción, quedando excluido para ello la utilización de la figura del abono de transporte anual. No obstante, para que esta cuestión quede suficientemente aclarada, desde CCOO se ha remitido consulta escrita a la TGSS para que establezca formalmente un criterio al respecto.

A este respecto es también importante señalar que los gastos de locomoción (exentos de cotización) pueden producirse con motivo de un desplazamiento tanto fuera como dentro del municipio en el que se encuentra el centro de trabajo habitual.

El otro gran grupo de conceptos más utilizados en cuanto a gastos de locomoción es el que no requiere justificación de factura o billete, y que se mantiene exento de cotización en las cuantías que no superan el importe de 0,19 euros por kilómetro recorrido. Es el caso, por ejemplo, de los gastos ocasionados por un desplazamiento en vehículo particular del trabajador.

Otros conceptos relacionados con los gastos de locomoción que tampoco se han visto modificados por la reforma son, por ejemplo, la utilización del vehículo de empresa que se continúa considerando retribución en especie con las mismas obligaciones que antes (ver página 15).

Del mismo modo, también debe diferenciarse de las dietas por desplazamiento y manutención que se perciben como compensación cuando un trabajador se ve desplazado a un municipio distinto del lugar del trabajo habitual, que mantiene la misma situación que antes de la reforma.

La mecánica de cotización (supuestos recogidos, cuantías exentas y afectadas, etc.) de todos estos conceptos puede consultarse en la página 17 de este informe.

Plus Comedor (vale-comida y comedores).

Bajo esta definición genérica pueden integrarse varias y diferentes figuras. Probablemente las más extendidas son los vales-comida y los comedores propios de empresa en los que hay servicio de cafetería o restaurante.

En los casos de vales-comida se debe incorporar a la base de cotización la cuantía íntegra de los mismos, mientras que antes de la reforma estaban eximidas de ello las cuantías igual o inferiores a 9 euros/día.

En los casos de comedor de empresa resulta especialmente complejo. Se incluyen en este concepto las cantinas, comedores o economatos de carácter social en los que se haga entrega de productos a precios rebajados y con independencia del régimen (gestión directa o concertada) en el que se preste el servicio.

A partir de ahora deberá incluirse en la base de cotización el importe íntegro de este servicio por lo que el empresario debe habilitar un mecanismo de control individualizado de quien utiliza este servicio y por qué importes lo hace.

En los casos en los que los comedores ofrezcan productos a precio rebajado, el trabajador que haga uso de dicho servicio deberá cotizar por ello por la diferencia de precio que exista con respecto al precio de mercado.

En los casos en los que los comedores sean gratuitos para los trabajadores, debe adscribirse una cuantificación razonable del importe de este servicio; de manera orientativa desde la TGSS nos han sugerido la posibilidad de establecer el coste total que tiene para la empresa repartido entre todos los trabajadores de la plantilla que hipotéticamente pueden utilizarlo, de manera que se pueda obtener un coste unitario por trabajador y, posteriormente, imputar éste tan sólo a quien de manera efectiva lo utilice y por los días que lo haga. No obstante, para que esta cuestión quede suficientemente aclarada, desde CCOO se ha remitido consulta escrita a la TGSS para que establezca formalmente un criterio al respecto.

Las dietas de manutención (que, recordemos, se mantienen, están exentas de cotización) han de generarse necesariamente fuera del municipio en el que se encuentre el centro de trabajo habitual.

Concepto	Importe computable en la Base de Cotización		Comentario
	Antes de la reforma	Después de la Reforma (desde el 22/12/2013)	
Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio , admitidas por la legislación laboral, en las que concurran los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	El exceso de 9€/día y/o no se cumplan los requisitos establecidos	Importe íntegro	Los vale-comida deben computar por su importe íntegro. Los servicios de comedor, deben también computar a la hora de establecer la base de cotización.

Instrumentos de Previsión Social Complementaria

Todas las aportaciones que se realicen a cualquier instrumento de Previsión Social Complementaria (PSC) en el ámbito de la empresa deberán ser tenidas en cuenta a la hora de determinar la base de cotización del trabajador.

Con ello se rompe la situación que durante 26 años (desde su creación) ha venido operando en estos instrumentos de protección social con el objeto de darle un tratamiento adecuado a su función social.

Concepto	Importe computable en la Base de Cotización		Comentario
	Antes de la reforma	Después de la Reforma (desde el 22/12/2013)	
Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos)	Exento	Importe íntegro	Sólo quedan exentas las prestaciones que tienen como objeto proteger la incapacidad temporal.

Los trabajadores que actualmente cuentan con este tipo de instrumentos colectivos desarrollados en el marco de la negociación colectiva son aproximadamente 1.730.000², a los que habrá que sumar los asegurados de seguros colectivos con imputación fiscal. El importe máximo total de aportaciones por ellos supone unos 4.018,1 millones de euros en 2012.

Sin embargo, pese a lo que cabría inferir de estas cifras, el efecto práctico que la medida podría llegar a tener sobre la mejora de la recaudación no será muy alto. Al contrario, de acuerdo con la Memoria de la Agencia Tributaria (MAT) de 2011 aproximadamente dos tercios de las aportaciones a instrumentos de PSC fueron realizadas a favor de sujetos con retribuciones superiores a la base máxima de Seguridad Social.

² Número de declaraciones con contribuciones empresariales en 2010. Fuente: Memoria de la Administración Tributaria 2011.

Además, habría que descontar los trabajadores afiliados al sistema de clases pasivas así como a aquellos regímenes de la Seguridad Social, como el caso del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), cuya base de cotización no responde a los ingresos del trabajador. En el primer caso, el haber regulador por el que se calcula la cotización está marcada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado; mientras que los segundos pueden elegir, con algunas restricciones, la base de cotización.

Junto a lo anterior, cabría mencionar otros efectos colaterales de la iniciativa, además del limitado efecto de la medida sobre la mejora de ingresos, y aún reconociendo la evidente mejora que sobre las bases de cotización supondrá sobre algunos colectivos de trabajadores. Cabe plantear dos conclusiones adicionales. De un lado el hecho diferencial que su cotización representa respecto de los instrumentos de pensión individuales (llamados de tercer pilar), esta reforma mejorará la posición relativa de estos últimos respecto de las figuras colectivas (llamadas de segundo pilar). Y, en segundo lugar, supondrá una evidente limitación para su extensión en la pequeña y mediana empresa, hoy ya muy escasa, precisamente por tanto, entre el colectivo que más trabajadores concentra de entre quienes pueden beneficiarse por el aumento de sus bases de cotización.

Entrando ya en la mecánica propia que la nueva regulación tendrá sobre los diferentes instrumentos y situaciones relacionados con la previsión social complementaria, se han detectado varias situaciones que requieren una explicación específica.

Puesto que muchas de estas situaciones se verán afectadas por ello, conviene señalar con carácter previo que el criterio general que aplica la TGSS a la hora de establecer la cotización de un concepto retributivo concreto es que previamente la empresa obligada al ingreso de la cotización debe tener obligación de cotizar por dicho trabajador.

En los casos de Seguros Colectivos hay que distinguir aquellos con imputación fiscal al trabajador de aquéllos que no la tienen. En el caso de los seguros no imputados, al no existir titularidad del mismo por parte del trabajador, no se debe cotizar por ellos. En el caso de seguros imputados, cuando se produce el pago de la prima sí debe integrarse su importe en la base de cotización. En el primer caso, al no haberse cotizado previamente, cuando se produzca la percepción de la prestación, ligada a que efectivamente se ha producido la jubilación en la empresa, con lo que se consolida la previa expectativa de derecho, el criterio verbal de la TGSS es posibilitar la presentación de una declaración de cotización complementaria que permita el prorrateo de dicha cantidad, exclusivamente, en los últimos 12 meses. No obstante, para que esta cuestión quede suficientemente aclarada, desde CCOO se ha remitido consulta escrita a la TGSS para que establezca formalmente un criterio al respecto.

En los casos de compromisos en los que la empresa efectúe el pago de las aportaciones de forma mensualizada/anualizada a lo largo del tiempo una vez extinguida la relación laboral (caso típico: muchas modalidades de prejubilaciones), puesto que ya no existe tal relación laboral, no existiría obligación de cotizar por aplicación del criterio general antes mencionado.

Por su parte, en los casos en los que la empresa efectúe un único pago coincidiendo con la extinción de la relación laboral, el criterio dependerá de la naturaleza jurídica que se reconozca a dicho pago: salario o indemnización. Si se considera salario, deberá cotizarse por el importe íntegro; en el caso de que se considere indemnización, deberá cotizarse por la cuantía que exceda del límite máximo previsto por la legislación para la causa utilizada en la extinción de la relación laboral. En ambos casos, cuando exista obligación de cotizar puede utilizarse la posibilidad de presentar una declaración de cotización complementaria que permita el prorrateo de dicha cantidad en los últimos 12 meses.

Respecto de los casos de aportaciones realizadas a trabajadores expatriados, dentro de esta figura genérica cabe incluir diferentes situaciones legales (emigrante, desplazado, personal al servicio de embajadas y cuerpo diplomático, etc...). En todas ellas debe aplicarse el criterio

general utilizado por la TGSS, de manera que sólo existe obligación de cotizar cuando entre la empresa y trabajador existe relación laboral que obligue a la cotización en España.

En los casos de pólizas de responsabilidad civil suscritas directamente por el Plan de Pensiones, el criterio verbal expresado por la TGSS es que no se cotiza por él, ya que la póliza no está vinculada con su puesto de trabajo, aunque haya sido pagado por el promotor, no obstante, para mayor seguridad jurídica en estos casos, debería confirmarse por escrito el criterio verbal expresado por la TGSS, por lo que se ha solicitado el mismo.

Asignaciones asistenciales (seguros médicos y otros)

Ahora deben computarse los importes íntegros de las cuantías desembolsadas por la empresa en concepto de pago de primas de contratos de seguro tanto para enfermedad común, Accidente de Trabajo o responsabilidad civil.

Anteriormente las cuantías destinadas al pago de primas de seguros de accidente de trabajo o responsabilidad civil del trabajador estaban exentas sin límite de cuantía. Y en los casos de seguros médicos estaban exentas las cuantías iguales o inferiores a 500 euros anuales por persona, teniendo en cuenta que ésta exención cubría los contratos de seguro tanto de los trabajadores como de su cónyuge e hijos.

Concepto	Importe computable en la Base de Cotización		Comentario
	Antes de la reforma	Después de la Reforma (desde el 22/12/2013)	
Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador	Exento	Importe íntegro	Se modifica la cotización de estos conceptos y ahora sí se deben cotizar por sus importes íntegros.
Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes)	El exceso de 500€ anuales por cada persona incluida	Importe íntegro	

Asignaciones asistenciales (servicio guardería, cheque-guardería)

A partir de ahora se deben incluir en las bases de cotización los importes íntegros satisfechos por las empresas destinados a facilitar el acceso de los hijos de sus empleados a servicios educativos.

Entre ellos se contemplan los importes destinados tanto a la prestación directa de servicios educativos, como las prestaciones monetarias que tienen como objetivo su financiación, cuando antes ambas fórmulas estaban exentas.

Concepto	Importe computable en la Base de Cotización		Comentario
	Antes de la reforma	Después de la Reforma (desde el 22/12/2013)	
La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado	Exento	Importe íntegro	Se contempla tanto la prestación directa de servicios educativos, como las prestaciones monetarias que tienen como objetivo su financiación.
Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales, debidamente homologados por la administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados)	Exento	Importe íntegro	

Asignaciones asistenciales (Acción Social, ayuda familiar)

Bajo la denominación genérica de asignaciones asistenciales relacionadas con la acción social, ayuda familiar o similares, podemos encontrar una multitud de conceptos retributivos de muy distinta naturaleza que se incluyen en los instrumentos de negociación colectiva.

Su presencia suele estar asociada a situaciones de necesidad social de diversa índole (necesidad de ayudas técnicas, acceso a determinados servicios sanitarios sin cobertura pública -odontología, óptica, etc.-, existencia de parientes con discapacidad o en situación de dependencia, etc.) y suele consistir en un pago monetario que compensa dichas situaciones.

Hasta ahora las cuantías percibidas por estos conceptos se encontraban exentas de cotización, en gran medida como consecuencia de la extensión a la práctica de Seguridad Social de los criterios aplicados para ellos por la regulación fiscal. Sin embargo, a partir de la aprobación de la reforma se debe incluir en la base de cotización el importe íntegro percibido por estos conceptos retributivos.

Productos o servicios a precios rebajados.

Bajo esta figura genérica pueden encontrarse multitud de formulaciones diferentes, desde la entrega promocional de un producto producido en la empresa donde se trabaja, pasando por la prestación de servicios o entrega de productos a precio gratuito o inferior al precio de mercado, hasta el acceso a servicios de economato que ofrecen todo tipo de productos a precios reducidos.

El criterio general utilizado a partir de ahora por la TGSS es el de que la entrega a trabajadores de productos a precios rebajados debe cotizar. El criterio verbal recibido de la TGSS a este respecto señala que la cuantía de la cotización debe calcularse sobre la diferencia entre el precio pagado por el trabajador y el precio público del producto o servicio en cuestión.

A este respecto se ha generado la duda sobre cuál es el precio público que debe tomarse como referencia. Concretamente si debe tomarse el precio de venta que la empresa ofrece a sus

clientes (que en ocasiones puede ser un precio a mayoristas) o el que el producto tiene en la red habitual de comercialización (precio minoristas). En esta cuestión la TGSS no ha mostrado un criterio claro, por lo que para que esta cuestión quede suficientemente concretada desde CCOO se ha remitido consulta escrita a la TGSS para que establezca formalmente un criterio al respecto.

Gastos de Estudio

Los gastos de estudio y mantenimiento asociados a ellos mantienen el mismo régimen de cotización que antes de la reforma, sin ningún cambio.

Así, se mantiene el criterio de excluir de la cotización aquellos gastos dispuestos por el empleador y financiados por él cuando están destinados a la actualización, capacitación o reciclaje profesional de su personal, de modo que los estudios vengan exigidos por el desarrollo del puesto de trabajo.

Y, por el contrario, sí deben seguir cotizando los gastos de estudios y mantenimiento cuando éstos son particulares del trabajador y/o de personas vinculadas por parentesco al mismo.

Acciones o participaciones de empresa (Stock-options)

La reforma supone la inclusión en la base de cotización de los importes íntegros de las acciones o participaciones que una empresa entregue a sus trabajadores, con independencia de que dicha entrega se realice de forma gratuita o a un precio inferior al de mercado, como retribución generalmente variable.

Antes de la reforma, sólo se exigía la cotización por este concepto por el exceso de 12.000 euros anuales.

Concepto	Importe computable en la Base de Cotización		Comentario
	Antes de la reforma	Después de la Reforma (desde el 22/12/2013)	
Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo.	El exceso de 12.000€ anuales y/o no se cumplan los requisitos establecidos	Importe íntegro	

3. Costes y ventajas para las empresas y el trabajador.

A partir de ahora tanto empresas como trabajadores deberán cotizar por estos conceptos de acuerdo con las respectivas obligaciones que para cada uno de ellos se establecen con carácter general para las retribuciones salariales.

En el caso de las cuotas a cargo del empresario, la suma de los tipos medios de todas las contingencias por las que se cotiza (contingencias comunes, contingencias profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional) es del 31%³. Lo que implica

³ Se utiliza la suma de tipos de cotización medios, si bien algunos casos éstos pueden experimentar una ligera desviación en los casos de las contingencias de desempleo (donde los contratos temporales tienen un tipo superior al general), en las

que las empresas deberán ingresar el importe proporcional a dicho tipo en las correspondientes declaraciones de cotización de los trabajadores a su cargo.

No obstante, las empresas también podrán utilizar estas cotizaciones (como ya hacen con el resto de cotizaciones sociales) como gasto deducible en el impuesto de sociedades. De esta forma, el coste neto que para la empresa tienen los nuevos conceptos que han de tenerse en cuenta para determinar la base de cotización serán bastante inferiores al 31%, situándose en la mayoría de los casos entre el 21,7% y el 24,8%, dependiendo del tipo imponible que en el impuesto de sociedades deba aplicarse en función del tamaño y cifra de negocio de cada empresa.

En el cuadro siguiente puede estudiarse cómo operan estas deducciones en los tipos de empresa más habituales.

Cuadro costes a cargo de la empresa por cada 100 euros por los nuevos conceptos salariales a incluir en la Base de Cotización			
Tipo de empresa	Cuotas satisfechas a la Seguridad Social	Deducción en el impuesto de sociedades	Coste neto para la empresa
Empresas sometidas al tipo general en el impuesto de sociedades	31 euros	(tipo imponible 30%) 9,30 euros	21,70 euros
Pymes con menos de 25 empleados y cifra de negocio inferior a 5 millones euros, por los primeros 300.000 euros de facturación	31 euros	(tipo imponible 20%) 6,20 euros	24,80 euros
Pymes con menos de 25 empleados y cifra de negocio inferior a 5 millones euros, por la facturación que realizan a partir de 300.000 euros en adelante	31 euros	(tipo imponible 25%) 7,75 euros	23,25 euros
Empresas con cifra de negocio inferior a 10 millones de euros, excepto que tributen a tipo diferente del general, por los primeros 300.000 euros de facturación	31 euros	(tipo imponible 25%) 7,75 euros	23,25 euros
Empresas con cifra de negocio inferior a 10 millones de euros, excepto que tributen a tipo diferente del general, por la facturación que realizan a partir de 300.000 euros en adelante	31 euros	(tipo imponible 30%) 9,30 euros	21,70 euros

Igualmente, en los procesos de negociación que puedan producirse a este respecto en el seno de las empresas, también conviene tener en cuenta que en 2007 ya se produjo un descenso de 5 puntos porcentuales en el tipo impositivo del impuesto de sociedades.

En el caso de los trabajadores, también se deberán deducir de las retribuciones obtenidas por estos conceptos las cuantías correspondientes a las cotizaciones sociales que con carácter general están a cargo del trabajador. En concreto, el tipo medio que se aplica al trabajador es

contingencias profesionales (cuyas primas por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional dependen de la siniestralidad de cada sector de actividad), así como en los casos en los que se hayan podido producir horas extraordinarias.

el 6,35%⁴. No obstante, también en estos casos, las personas asalariadas afectadas pueden deducirse estas cotizaciones en la base imponible de sus respectivas declaraciones del Impuesto de la Renta.

En cualquiera de los casos, todos los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados por esta reforma verán incrementadas sus correspondientes bases de cotización, lo que a su vez generará una mejora de las prestaciones de seguridad social asociadas a la misma (jubilación, incapacidad temporal, desempleo, etc.).

⁴ Se utiliza la suma de tipos de cotización medios, si bien algunos casos éstos pueden experimentar una ligera desviación en los casos de las contingencias de desempleo (donde los contratos temporales tienen un tipo ligeramente superior al general) y en los casos en los que se hayan podido producir horas extraordinarias.

ANEXO⁵

CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN

				Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 20-2012 (hasta 21-12-2013)	Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013 (desde 22-12-2013)	
				IMPORTE COMPUTABLE EN BC	IMPORTE COMPUTABLE EN BC	
RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas	Vivienda	Propiedad del pagador	Con valoración catastral	10% del valor catastral (1) (5% en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 1-1-1994)	10% del valor catastral (5% en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 1-1-1994)	
			Pendiente valoración catastral	5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio (1)	5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio	
		NO Propiedad del pagador	Coste para el pagador, incluidos tributos (1)	Coste para el pagador, incluidos tributos		
	(1) La valoración no puede exceder del 10% del resto de conceptos retributivos (artículo 43.1.1º. a Ley 35/2006)					
	Vehículo	Entrega			Coste adquisición pagador, incluidos tributos	Coste adquisición pagador, incluidos tributos
		Uso	Propiedad pagador		20% anual del coste adquisición	20% anual del coste adquisición
			NO Propiedad pagador		20% valor mercado vehículo nuevo	20% valor mercado vehículo nuevo
		Uso y posterior entrega			% que reste por amortizar, a razón de 20% anual	% que reste por amortizar, a razón de 20% anual
	Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero (año 2013: 4%; año 2014: 4%)			Diferencia entre interés pagado e interés legal del dinero vigente	Diferencia entre interés pagado e interés legal del dinero vigente	
	Manutención, hospedaje, viajes y similares			Coste para el pagador, incluidos tributos	Coste para el pagador, incluidos tributos	
RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas	Gastos de estudios y manutención (Estudios particulares del trabajador y personas vinculadas por parentesco, incluso los afines, hasta el 4º grado inclusive)			Coste para el pagador, incluidos tributos	Coste para el pagador, incluidos tributos	
	Derechos de fundadores de sociedades: Porcentaje sobre beneficios de la sociedad que se reserven los fundadores o promotores por sus servicios personales			Al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios	Al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios	
Quebranto de moneda, desgaste útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento ropa trabajo				Importe íntegro	Importe íntegro	
Percepciones por matrimonio				Importe íntegro	Importe íntegro	
Donaciones Promocionales: Las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por el empresarios a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél				Exceso de la cuantía equivalente a dos veces el IPREM mensual vigente en cada ejercicio, sin incluir las pagas extraordinarias	Importe íntegro	

⁵ Este anexo ha sido elaborado por la Tesorería General de la Seguridad Social y recoge su primera clasificación de los efectos de la reforma introducida en el art. 109 de la Ley General de Seguridad Social, si bien, como se ha dicho aún habrá que esperar al desarrollo reglamentario anunciado que podría matizar o concretar de forma distinta alguno de estos contenidos.

CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN

		Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 20-2012 (hasta 21-12-2013)	Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013 (desde 22-12-2013)
		IMPORTE COMPUTABLE EN BC	IMPORTE COMPUTABLE EN BC
Pluses de transporte y de distancia		Exceso sobre el 20 % IPREM	Importe íntegro
Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos)		Exento	Importe íntegro
Asignaciones asistenciales	Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo	El exceso de 12.000€ anuales y/o no se cumplan los requisitos establecidos	Importe íntegro
	Gastos de estudios del trabajador o asimilado dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengán exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas (Se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengán exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo)	Exento	Exento
	Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio , admitidas por la legislación laboral, en las que concurran los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	El exceso de 9€/día y/o no se cumplan los requisitos establecidos	Importe íntegro
	Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales, debidamente homologados por la administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados)	Exento	Importe íntegro

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (enero 2014)

CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN

			Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 20-2012 (hasta 21-12-2013)	Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013 (desde 22-12-2013)	
			IMPORTE COMPUTABLE EN BC	IMPORTE COMPUTABLE EN BC	
Asignaciones asistenciales	Primas de seguros	Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador	Exento	Importe íntegro	
		Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes)	El exceso de 500€ anuales –por cada persona incluida-	Importe íntegro	
	La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado		Exento	Importe íntegro	
Gastos de manutención y estancia (dietas)	Gastos de estancia		Exceso del importe justificado	Exceso del importe justificado (2)	
	Pernocta	En España	Exceso de 53,34 €/día	Exceso de 53,34 €/día (2)	
		Extranjero	Exceso de 91,35 €/día	Exceso de 91,35 €/día (2)	
	Gastos de manutención	En España		Exceso de 26,67 €/día	Exceso de 26,67 €/día (2)
		Extranjero		Exceso de 48,08 €/día	Exceso de 48,08 €/día (2)
	NO Pernocta	Perso-nal de vuelo	En España	Exceso de 36,06 €/día	Exceso de 36,06 €/día (2)
			Extran-jero	Exceso de 66,11 €/día	Exceso de 66,11 €/día (2)
(2) Los gastos normales de manutención y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa reguladora del IRPF					
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)		Exento	Exento	
	Remuneración global (sin justificación importe)		Exceso de 0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados	Exceso de 0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados	
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones			La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable	La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable	
Indemnizaciones por despido o cese			Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en Convenio colectivo (...)	Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en Convenio colectivo (...)	
			Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido	Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido	

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (enero 2014)

CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN

	Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 20-2012 (hasta 21-12-2013)	Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013 (desde 22-12-2013)
	IMPORTE COMPUTABLE EN BC	IMPORTE COMPUTABLE EN BC
Prestaciones Seguridad Social y mejoras por Incapacidad Temporal	Exento	Exento
Horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social	Exento	Exento
CUALQUIER OTRO CONCEPTO RETRIBUTIVO ABONADO POR LOS EMPRESARIOS Y NO MENCIONADO EXPRESAMENTE EN LOS APARTADOS ANTERIORES	Importe íntegro	Importe íntegro

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (enero 2014)